المملكـة العربيـة السعوديـة
وزارة التعليـم العالـي
جـامعـة أم القـرى
قسم علم النفس



التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة

أسم الطالب
فـواز بـن محمـد صالـح الشيـخ
إشراف سعادة الأستاذ الدكتور
محمـد بن حـمـزة السليمـانـي

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس
تخصص ((توجيه تربوي ومهني))
الفصل الثاني ١٤٢٩ - ١٤٣٠هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

((وَمَا أُوتِيتُم مِنَ الْعِلْمِ إِلاّ قَلِيلا))

سورة الإسراء الآية (٨٥)

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : قال صلى الله عليه وسلم:

((من سلك طريقا يلتمس فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة)) رواه الإمام احمد في المسند (مسند أبي هريرة رضي الله عنه)

شكر وتقدير

الحمد لله واهب النعم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم وأفضل المحبة والإكرام والصلاة والسلام على سيد الأنام محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه الكرام لنعمته على الباحث بإتمام رسالته وبعد..

.. إنه لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى سعادة الأستاذ الدكتور/عبد المنان بن ملا معمور بار رئيس قسم علم النفس لما لمسته من دعمه المتواصل لطلبة الدراسات العليا وسعيه المستمر في سبيل الارتقاء بالمستوى العلمي نحو الأفضل لهذه الجامعة العريقة، وعرفاناً بالجميل أتقدم بعميق شكري وخالص محبتي وتقديري إلى الأستاذ الدكتور/محمد بن حمزة السليماني المشرف على هذه الرسالة الذي كان سنداً وعوناً لي في تجاوز كل العقبات والعثرات التي واجهتها في مسيرة البحث إذ كان لملاحظاته وتوجيهاته القيمة الأثر الأعظم في إغناء هذا البحث ليصبح بشكله المطلوب، وأعم بالشكر جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس على ما قدموا للباحث.

كما أشكر كلاً من:

١- إدارة المدينة الصناعية ممثلة في المهندس / شرف محمد الصعيدي على دعمه للباحث والسماح له بإجراء الدراسة على عينة البحث في المدينة الصناعية بجدة .

٢- وإدارة صندوق الموارد البشرية ممثلة في الأستاذ / هشام محمد صالح الشيخ ، على ما بذله من جهد لتسهيل ودعم الباحث من معلومات .

٣- كما أشكر القائمين على الغرفة التجارية بجدة على كل ما بذلوه مع الباحث في تسهيل توزيع الاستمارات على المصانع في مدينة جدة.

كما أنه من الواجب علي أن أمتثل لقوله تعالى ((أن اشكر لي ولوالديك إليّ المصير))" لقمان ١٤" فالشكر لله أولا ثم لوالدي ووالدتي أطال الله في عمرهما وأسأل الله أن يكون كل ماقدماه لي حسنات في صفحات أعمالهم ، وأشكر إخوتي وأخواتي وزوجتي فجزاهم الله عني كل خير ، وأسجل احترامي وتقديري لكل من أسهم برأي أو مشورة أو جهد ساهمت في خروج البحث إلى النور .

وختاماً أسأل الله أن يوفقنا جميعاً لما يحبه ويرضاه ، سبحان ربك رب العزة عما يصفون وسلام على المرسلين والحمد لله رب العالمين .

الباحث

إهــــــداء ....

إلى والدي ووالدتي أطال الله في عمرهما

وإلى أشقائي الأعزاء

وإلى زوجتي الغالية

وإلى كل طالب علم

أهدي جهدي العلمي لكل محب للفائدة

ملخص الدراسة.

❖ عنوان الدراسة: التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة .

❖ أهداف الدراسة: معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع به العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة . ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى وأصحاب الإرباعي الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني. إضافة إلى معرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية)

❖ عينة الدراسة: أجريت الدراسة على ٢١٨ فرد من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة في مهن مختلفة ويحملون مؤهلات علمية متنوعة ، خلال الفترة من ١٤٢٩/١٠/٢٢ هـ إلى ١٤٣٠/١/١٠ هـ.

❖ أدوات الدراسة: استخدم الباحث في دراسته مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل (د . ت) ، ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد بشرى إسماعيل (د . ت) ، وقام الباحث بإجراء التعديلات المناسبة على المقياسين بما يتلاءم والبيئة السعودية.

❖ نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي:

١- هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب: (المسئولية عن العمل – ظروف العمل – العلاقة بالزملاء – العلاقة بالمشرف – نوع العمل – ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل – العلاقة بالإدارة – قيمة العمل – مدعمات العمل الاقتصادي – مدعمات العمل الاجتماعي)

٢- هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب : (المساندة الأسرية – مساندة الزملاء– مساندة الأقارب– مساندة المشرف – مساندة الإدارة)

٣- توجد علاقة إرتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ومساندة الإدارة).

٤- هناك فروق بين الإرباعي الأعلى و الإرباعي الأدنى على المساندة الاجتماعية وذلك في جميع أبعاد التوافق لمهني.

٥- أ- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع المهنة في بعد (المسئولية عن العمل) ، ومدة الخدمة في أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي ، ومدعمات العمل الاجتماعي ، والعلاقة بالمشرف ، ونوع العمل ، والمقياس ككل) ، و تبعاً للمؤهل العلمي في بعدي (العلاقة بالإدارة ، والمسئولية عن العمل) ، ومقدار الراتب في بعد (مدعمات العمل الاجتماعي) ، وساعات العمل في بعد (مدعمات العمل الاقتصادي) ، وتبعاً للحالة الاجتماعية في بعدي (مدعمات العمل الاجتماعي ، والعلاقة بالمشرف) لصالح فئة المتزوجين ، بينما لم تظهر فروق دالة في باقي أبعاد مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع المهنة ومدة الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الاجتماعية.

ب-لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس التوافق المهني والمجموع الكلي تبعاً للعمر .

٦- أ- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية والمجموع الكلي تبعاً لنوع المهنة ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وساعات العمل ، والحالة الاجتماعية .

ب-توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس المساندة الاجتماعية تبعاً للعمر في أبعاد (مساندة الأقارب، ومساندة الزملاء، والمقياس ككل)، بينما لم تظهر فروقاً في باقي أبعاد المقياس .

أهم التوصيات :

١) – إكساب العامل مزيدا من الشعور بالمسئولية في أداء عمله ٢) – منح العامل الثقة في أداء بعض الأعمال.

٣) – تنظيم رحلات دورية يشارك فيها جميع أفراد المصنع من إداريين ومشرفين وعمال، الأمر الذي يساعد على زيادة العلاقة التبادلية بينهم .

Abstract

Title:- Vocational Adjustment and Social Support in a Sample of Saudi Workers in some factories in Jeddah Governorate.

Objectives:- To explore the extent of vocational adjustment and social support in Saudi workers in some factories in Jeddah Governorate, and to explore the relationship between vocational adjustment and social support and differences between the high quarter and low quarter on the scores of social support in social adjustment. This study also aims to find out about differences in vocational adjustment and social support in the light of the following variables {type of vacation, age, period of service, academic qualification, salary, hours of work per day ,and social status}.

Sample:- Two hundred and eighteen {218} Saudi workers in some factories in Jeddah Governorate who are different invocations and different in qualifications represented the study sample {from 22-10-1429 to 10-1-1430H}

Instruments:- The Vocational Adjustment Scale by Boshra Ismail and The Social Support Scale by Boshra Ismail were used in this scale. The researcher made some modifications in these two scales to match the Saudi environment.

Results:- 1-Vocational adjustment dimensions were found in the individuals as follows :-{accountability, work environment, relationships with colleagues, relationship with the supervisor, type of work, the changing circumstances of market related to work, relationship with administration, work value, economic work support , and social work support respectively}.

2- Social support dimensions were found in the individual as follows:- {family support , peer support, support from relatives, support from the supervisor and support from the managers respectively}.

3- There was a statistically significant correlation between vocational adjustment and social support in the individuals in all dimensions except economic work support and family support on one hand and work environment and support from managers on the other hand.

4- There were differences between the high quarter and the low quarter on social support in all vocational adjustment dimensions.

5- A-There were statistically significant differences between the scores of the individuals in some Saudi Factories on the vocation type in the dimension of accountability and in of period of service in the dimension of economic work support , social work support , relation with supervisor, type of work and the scale as a whole, and according to the qualification in the dimensions of relationship with managers and accountability, and in salary in the dimension of social work support , and in shift in the dimension of economic work support .There were also statistically significant differences according to social status in the dimensions of social work support and relationship with the supervisor for the married while there were no statistically significant differences in the rest of the dimensions of Vocational Adjustment Scale according to type of vocation, period of service, qualification, salary, work hours and social status.

B-There were no differences in the individuals' score on the dimensions of vocational adjustment scale and total score according to age.

6- A-There were no differences in the scores of the workers on the dimensions of social support scale and total score according to type of vocation, period of service, qualification, salary, work hours and social status.

B. There were statistically significant differences according to age in the dimensions of support from relatives, support from peers and the scale as a whole where there were no differences in the rest of the scale dimensions.

Recommendations:-1- Workers should acquire more sense of accountability in work environment.

2- Workers should be more trusted in some tasks.

3- Periodical trips should be planned for all workers, managers and supervisor to increase effectiveness of their interrelationship.

قائمة المواضيع

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الفصل الأول

(مدخل إلى الدراسة)

- مقدمة
- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مفاهيم الدراسة
- حدود الدراسة

مقـدمــة :

يرى كثيراً من المختصين في علم النفس الصناعي والمهني أن توافق العامل مهنياً لا يقل أهمية عن التدريب وتحديث المعدات والأجهزة في بيئة العمل ، فقدرة الفرد على التكيف لمتطلبات العمل وروتينه وآلته و مزاج الزملاء والمشرفين ولما يحيط به من ظروف فيزيقية كل ذلك يؤثر في مدى أدائه . (عوض ، ١٩٨٧ م : ١١)

حيث أن العامل بالمصانع قد يتعرض لسوء التوافق في المهنة، من خلال ضغوط العمل وكثرة ساعاته من جهة وقلة المردود المادي من جهة أخرى ، والذي لا يفي أحياناً باحتياجاته في معيشته.

ويعد التوافق المهني مؤشراً للنجاح في أي مهنة ، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه ،ويعد الأساس لتحقيق التوافق بوجه عام ، وذلك أن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل .

وللتوافق المهني دور مهم في استقرار الفرد في حياته ووظيفته ، و الذي ينعكس دوره في تحقيق قدراً من الاتساق والتناغم في البيئة والمجتمع خصوصاً عندما يتحقق له المساندة الاجتماعية بأشكالها دعماً كانت أو تعاطفاً أو معونة نفسية، والتي يحتاج إليها في تحقيق قدراً من التوافق بصورة عامة والتوافق المهني بصورة خاصة ، ومن الملاحظ أنه في السنوات الأخيرة ظهر توجه للتركيز على الجانب المعرفي من شخصية الأفراد في توافقهم النفسي والاجتماعي بوجه عام ، وفي توافقهم مع مقتضيات المتغيرات البيئية والمهنية التي يعيشون فيها بوجه خاص ، حيث يتم تقدير انفعالات الفرد واستجاباته نحو عدد من تلك المتغيرات التي يمكن أن تؤدي إلى سوء التوافق ، وبالتالي نجد أن تفسير تلك الأحداث والظروف التي يمر بها أو يعاني منها تكون مسؤولة عما قد يعانيه من توافق أو سوء توافق ، والمساندة الاجتماعية كمتغير أساسي في حياة الفرد يعمل على مساعدته في القيام بأعماله وتحقيق الدعم من المحيطين به سواء من الأسرة ، أو الأقارب ، أو المجتمع بمتغيراته المختلفة والمتعددة والتي يأتي من ضمنها المحيط المهني

والذي يشكل أهمية خاصة في هذا المجال . فالفرد الذي يتفاعل مع بيئة العمل وظروفها يعمل جاهداً على تحقيق قدراً من التوافق المهني بصورة خاصة والتوافق بصورة عامة .
وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في المجتمع بإنشاء المصانع إلا أن الاهتمامات كانت متباينة في التوصل إلى مزيد من فهم للعوامل المؤثرة على العاملين فيها ، ففي مقابل تشييد وبناء هذه المصانع فإنه لابد من دراسة دور بعض المغيرات المتصلة بالعاملين فيها ، وما تتضمنه هذه المتغيرات بمسوياتها المختلفة وتأثيراتها .

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة درجة التوافق المهني الذي يتمتع به العامل فضلاً عن درجة المساندة الاجتماعية التي يجدها من المحيطين به والتي سوف يتم الاستدلال عليها من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة التي طبقت عليها الأدوات الخاصة بذلك .

ب- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

يعد التوافق المهني أحد فروع التوافق العام والتي تتعلق بالمجال المهني والوظيفي وبيئة العمل ، وهو من أقدم وأهم المفاهيم في مجالات علم النفس المختلفة خصوصاً إذا ارتبط بالمهنة أو الوظيفة حيث يعد مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق الفرد فيها أكبر قدر من التوافق . (طه ، ١٩٨٠م)
وقد أشار عوض وعبد اللطيف (١٩٨٩م) إلى أن ليفي " levi " حدد عدداً من المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد وهي :

١- أن يكون العمل مرغوباً ، ومتنوعاً .
٢- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر .
٣- أن يشترك العمال في وضع القرار .
٤- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة .
٥- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .
٦- أن يؤدى العمل لمستقبل يرجوه العامل .

كما أشارت عبير الصبان (١٤٢٤ هـ) إلى أن ليفي " leavy " أكد على دور المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق حيث أوضح بأنها تدل على توفر أشخاص مقربين يمثلون أفراد الأسرة أو المجموعة من الأصدقاء ، أو الجيران ، أو زملاء العمل الذين يتسمون بالمشاركة الوجدانية والدعم المعنوي . ص: ٢٥

وفي إطار مشكلة البحث تظهر بعض التساؤلات التي تحتاج إلى إجابة وهي :

١- ما مظاهر التوافق المهني الذي يتمتع بها العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة؟

٢- ما مظاهر المساندة الاجتماعية التي يتمتع بها العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ؟

٣- هل هناك علاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ؟

٤- هل هناك فروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى و أصحاب الإرباعي الأدنى على المساندة الاجتماعية في التوافق المهني وأبعاده ؟

٥- هل هناك فروق في التوافق المهني لدى عينة من العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة في ضوء متغير (نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية) ؟

٦- هل هناك فروق في المساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة في ضوء متغير (نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية) ؟

ج- أهمية الدراسة :

إن عملية التعرف على مظاهر التوافق المهني والمساندة الاجتماعية تعد من أهم الركائز الأساسية لعملية تخطيط وبناء وتنفيذ الخطط الإستراتيجية التي تسعى إلى الاهتمام بالفرد العامل في المصانع أو المؤسسات الصناعية داخل المجتمع . ونظراً لندرة الدراسات المحلية المعنية بدراسة هذه المتغيرات لدى هذه الفئة فإن الدراسة الحالية ستوفر بعض المعلومات الضرورية والأساسية للنهوض بمستوى الخدمات التي تقدم لهذه الفئة .

ولذلك يمكن أن نقسم أهمية دراسة هذا الموضوع إلى جانبين هما :

أ- أهمية نظرية :

١- تحتاج فئة العاملين في المصانع والمؤسسات الصناعية : إلى من يعرف درجة توافقهم مع الأعمال التي ينخرطون بها ، ودرجة المساندة الاجتماعية التي يحظون بها مما يساعد في إبراز هذا الجانب بصورة واقعية لجعله مستعداً لمواجهة ظروف العمل ، واكتساب المهارات والفنيات التي تجعله قادراً على تلمس الحلول للمشكلات التي قد تطرأ على حياته العملية ، وتأهيله لإعمال فكره أو اتخاذ قرارات تخدم ظروفه الحياتية.

٢- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله ، حيث يمثل التوافق المهني والمساندة الاجتماعية أهمية كبيرة للعامل ، وهما يمثلان أحد محاور التفاعل الاجتماعي الذي يتحقق من خلاله السعادة مع النفس والرضا عنها وتحقيق علاقات اجتماعية سوية وتوازن بين الحقوق والواجبات ويعدان من آليات الصحة النفسية والتوافق العام الذي يحرص الفرد على تحقيقها .

٣- على الرغم من وجود بعض الدراسات النفسية والتربوية التي تناولت العاملين في مختلف القطاعات الحكومية والأهلية إلا أن الدراسات التي تناولت متغيرات نفسية للعاملين في المصانع تعد قليلة - على حد علم الباحث- في المجتمع السعودي .

ب- أهمية تطبيقية :

١- توجيه انتباه القائمين على المصانع إلى أهمية مراعاة جميع المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على توافق العامل المهني بما يتناسب وطبيعة الفئة التي تعمل في تلك المؤسسات .

٢- مراعاة خصائص العاملين وسماتهم ودرجة توافقهم عند تكليفهم ببعض الأعمال وذلك من خلال الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحديد ملامح المعالجات الملائمة للعاملين .

٣- قد تساعد دراسة التوافق المهني والمساندة الاجتماعية العاملين بالقطاع الصناعي في معرفة أهمية توافق الفرد مع مهنته وأهمية المساندة الاجتماعية مما يترتب عليه القيام بعملية التوجيه المهني للعاملين وتوزيعهم في أعمالهم بما يناسب توافقهم المهني .

د- أهداف الدراسة :

معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية ، ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية ، والفروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى وأصحاب الإرباعي الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني. إضافة إلى معرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية) لدى العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظ جدة ، واستفادة إدارة المصانع من النتائج وتعميمها .

هـ- مفاهيم الدراسة :

١- التوافق العام :

يعرفه " ولمان " " بأنه علاقة اتساق مع البيئة ، وتتضمن قدرة الفرد على إشباع معظم حاجاته وتحقيق معظم متطلباته البيئية سواء المادية أو الاجتماعية ، كما أنه يشير إلى التوافق كحالة من التباين والتغير في السلوك اللازم لإشباع الحاجات وتحقيق المتطلبات ، حتى يمكن للفرد تكوين علاقة اتساق مع البيئة " . (عبد الحميد ، ١٩٩٨ م : ١٣٣)

٢- التوافق المهني :

يعرفها طه (د ، ت) بأنه " توافق الفرد لدنيا عمله . فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية المحيطة في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية". ص:٢٥١

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنه ما يقوم به العاملين بالمصانع من جهد مستمر في تحقيق مستوى من التوافق المهني مع ظروف ومتطلبات العمل الذي يقومون به ، من خلال إجاباتهم على أسئلة مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة .

٣- المساندة الاجتماعية :

مصطلح اجتماعي حديث استخدم في العلاقات الاجتماعية ، فهي تعني ما يقدمه المجتمع من مساعدة ومؤازرة ودعم للفرد ، فهي إذاً مجموع الأنشطة والعلاقات سواء الرسمية أو غير الرسمية والتي تهتم بتقديم الدعم والمساندة للأفراد داخل المجتمع بحسب ما يستطيع كل فرد وبحسب موقعه بالنسبة لمن يحتاج لذلك الدعم. نقلاً عن موقع(www.ejtemay.com/ms)❖[٤]

وهي كما يعرفها عبد الرزاق (١٩٩٨م) بأنها النظام الذي يتضمن الروابط الاجتماعية طويلة المدى والثابتة بمجموعة من الناس ، يمكن الاعتماد عليهم

[٤] *موقع دليل مصطلحات علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية .

والوثوق بهم ليمنحوا الفرد السند العاطفي ، ويقدموا له العون ويكونوا ملاذاً له وقت الشدة . ص :١٩

ويعرفها الباحث إجرائيا بأنه ما يقدم للعاملين بالمصانع من مساندة اجتماعية للتغلب على ظروف ومتطلبات العمل الذي يقومون به ، من خلال إجاباتهم على أسئلة مقياس المساندة الاجتماعية المستخدم في الدراسة .

٤- **المصانع :**

هي مجموعة المنشآت الصناعية أو المصانع ، وهي ما يتم بها تحويل مادة من المواد من حالتها الأصلية إلى حالة أو صورة جديدة ، تصبح أكثر نفعاً وإشباعا لحاجات الإنسان ورغباته (العليمي ، ٢٠٠١ م : ١٠)

٥- **عمال الصناعة :**

من خلال رؤية الباحث وإطلاعه يرى أنه مصطلح يُطلق على طبقة العمال ، الذين يشتغلون في الإنتاج الصناعي ، ومصدر دخلهم هو بيع ما يملكون من قوة العمل .

و- حدود الدراسة :

تتحدد هذه الدراسة بالموضوع الذي تدرسه (**التوافق المهني والمساندة الاجتماعية**) .

وبالعينة المختارة من **العمال السعوديين العاملين بالمصانع بمحافظة جدة** .

وبالمكان الذي سيتم إجراء الدراسة فيه وهو **محافظة جدة** .

وبالأدوات المستخدمة للدراسة وهي :

- مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة ومقياس المساندة الاجتماعية لعمال الصناعة إعداد : بشرى إسماعيل .(د، ت) وبالأساليب الإحصائية المستخدمة بعد استخراج معالم صدقه وثباته . (انظر الملحق (٥ ، ٦))
- والنتائج التي تتوصل إليها الدراسة تعمم بحذر في المناطق الأخرى .

الفصل الثاني

(الإطار النظري والدراسات السابقة)

- الإطار النظري .
- الدراسات السابقة
- التعليق على الدراسات السابقة .

أولاً – التوافق :

ا – مفهوم التوافق :

يفضل المختصون في مجال علم النفس استخدام مفهوم التوافق ولا يفضلون استخدام التكيف ، وذلك لاختلافهما في المعنى ، فالتكيف يستخدم في علم الحيوان ، ومعناه بقاء الكائنات الحية. أما التوافق فهو " مدى سيطرة الفرد على البيئة " ويعد أحد فروع علم النفس ، لأنه أحد المتطلبات النفسية والاجتماعية في البيئة . (عبدالحميد،١٩٩٨م: ١٢٥) .

التوافق العام :

هو توافق الفرد كاستجابة مع مطالب متعددة في الحياة حسب ما تمليه عليه حاجاته ورغباته في المواقف الحياتية فلكل إنسان حاجات يسعى لإشباعها .

- ويشير طه (٢٠٠١ م) إلى أن " التوافق يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات ، فإذا تحقق هذا التوتر بدون توريط الفرد في توتر ذي درجة معادلة أو أزيد من الخطر اعتبر التوافق مرضياً وأن كل ما نقوم به من سلوك ما هو إلا محاولة ناجحة أو فاشلة لخفض التوتر وتحقيق التوافق المطلوب ". ص: ٤٦
- ويشير بعضهم أن سلوك التوافق عبارة عن توافق الفرد مع المتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئته (عبد الحميد ، ١٩٩٨ م : ١٣١)
- كما يذكر القاسم (٢٠٠١ م) أن التوافق هو " قدرة الفرد على التكيف السليم والتوؤم مع البيئة المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه والآخرين " . ص : ٤٦
- ويذكر طه (د ، ت) بأن " كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه ، هذا التوافق اللازم لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار " ص : ٢٢٦

يتخذ التوافق عدة مظاهر سلوكية منها :

١- القدرة على مواجهة المشكلات والتعامل معها بذكاء .

٢- تقبل الفرد ذاته والآخر وإدراك جوانب القوة والضعف في كل منها.

٣- القدرة على تنمية علاقاته الاجتماعية مع المحيطين به ومحاولة تنميتها .

٤- أن تكون المسافة بين الطموح والإمكانات الداعية ملائمة وذلك بمحاولة تعديل ذاته والآخر .

٥- قدرة الفرد على الاستقرار والتوازن الانفعالي ومن ثم القدرة على اتخاذ قرارات مدروسة . (عبد الحميد ، ١٩٩٨ م : ١٢٧)

ويشير طه (٢٠٠١م) إلى أن هناك مظهرين أساسين للتوافق هما : التوافق الذاتي ، والتوافق الاجتماعي ، فالأول يهتم بالتنظيم النفسي الذاتي ، أما الثاني فيهتم بالعلاقات بين الفرد ومن حوله . ص: ٧٢

وأي اضطراب في مجال من مجالات التوافق له آثار جسمية واجتماعية ، وبدورها تؤثر على الميدان المهني للفرد ، لأن أي سوء توافق ما هو إلا أحد مظاهر التوافق العام للفرد ، إذاً فالتوافق العام هو الأصل وتأثير الفرد في الميدان المهني يرجع إلى أصله وهو التوافق العام . (المرجع السابق)

التوافق المهني :

- عرف عوض(١٩٨٧ م) التوافق المهني بأنه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية – المادية والاجتماعية – والمحافظة على هذا التلاؤم" ص :١١
- وعرفه عبد الحميد(١٩٩٨ م) " بأنه عملية مستمرة ودينامية يحاول بها الفرد تحقيق أو الاحتفاظ بحالة من التطابق مع بيئة العمل ". ص :١٣٠
- كما عرفه طه (د ، ت) بأنه " توافق الفرد لدنيا عمله . فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية ". ص :٢٥١
- ويستخلص الباحث من التعريفات السابقة أن التوافق المهني عملية ذات طابع ديناميكي يجتهد فيها الفرد لتحقيق أكبر قدر من التوافق مع مجتمعه وعمله وذاته والتغلب على الظروف المحيطة به .

ويعد مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد القدر الأكبر من التوافق ويرجع ذلك إلى عاملين أساسين :

١- أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل .

٢- الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته .(طه ، د ، ت ، ٢٥١)

كما يذكر طه (د ، ت:٢٥٢) أن توافق الفرد مع مجتمعه ، ومع زملائه ، وكذلك توافقه مع ما يتطلبه العمل والظروف المحيطة به في سوق العمل ، وتوافقه مع قدراته الخاصة ، ومع ميوله ، ومع مزاجه ، هذا كله يدخل في مضمون مفهوم التوافق المهني .

و يشير عوض(١٩٨٧ م :١١- ١٢) إلى أن للتوافق المهني مظاهر ، أولها مظاهر الرضا عن العمل ويكون الرضا إما رضا إجمالي وأن يكون عن جوانب معينة من بيئة العمل وليس من الضروري أن تتعادل جميع مظاهر العمل في الرضا ، ويمكن قياس الرضا الإجمالي عن العمل للعامل بأن يقيّم كل جانب للعمل فيما يتصل بأهميته بالنسبة إليه ، ومقياس الرضا الإجمالي لا يتحدد ومظاهر العمل التي تهم كل فرد وذلك لأن لها جوانب متعددة مترابطة تشير للتوافق المهني ومن ذلك : زيادة الأجور ، التطور الذاتي للشركة ، وثبات العمالة ، وانفكاك العمالة وشعبية العامل ، والاستفادة من قدرات الفرد .

والرضا عن العمل مرتبط بعدة عوامل منها : السن ، والتعليم ، والتدريب ، والمهنة ، والشخصية ، والتوافق العام ، والرضا العام وهذه عوامل مهمة في فهم التوافق الذي يمكن الاستدلال عليه من خلال المحكين التاليين:

١- الرضا عن العمل . **٢- الإرضاء .**

فالرضا عن العمل / يعني مدى رضا العامل عن عمله.

والإرضاء / يعكس إنتاجية العامل ومدى رضا المحيطين به سواء من زملائه أو مرؤوسيه أو صاحب العمل على أن يشبع العمل حاجاته وليس بالضرورة مادية فربما تكون حاجات معنوية فالمعنوية لا تقل أهمية عن المادية . (عوض ، ١٩٨٧ م : ١٢ - ١٣)

- والتوافق المهني يأخذ أحد منحيين وهما :

المنحى الأول : التوافق كعملية : فهو يهتم بفهم العمليات والتي يمكن للفرد أن يحقق بها توافقه مع بيئة العمل وتحقيق حالة من الرضا فهي بذلك عملية مستمرة لأن حاجات الفرد وبيئته في تغير مستمر ، ونجد الفرد إذا تغلب على الإحباطات في العمل فإنه يرتفع توافقه وإذا تغلب عليه القلق وزادت حاجاته للأمن فإنه يكون أقل توافقاً .

المنحى الثاني : التوافق كإنجاز : فهو التوازن بين رضا العامل ومصادر الرضا في عمله وكلما كانت قدراته متفقة مع ما يتطلبه العمل من مهام ، ويتمتع بعلاقات مع زملائه ورؤسائه ، كان متوافقاً في عمله . (عبد الحميد ، ١٩٩٨م : ١٢٦ - ١٣٤)

وقد قام مجموعة من الباحثين بجامعة مينسوتا بأمريكا بتقسيم التوافق المهني إلى عدة عوامل هي :

الرضا عن العمل ، والروح المعنوية ،واتجاهات العمال ودوافعهم ،والمحكات السلوكية.

وأهم ما توصلت إليه البحوث في التوافق المهني ما يلي :

١- يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين : الرضا والإرضاء حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لجوانب بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة العمل وظروفه وساعاته والأجر ونوع العمل . والإرضاء يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطرق التي يقدره بها رؤساؤه وزملاؤه .

٢- يستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه .

٣- قد تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن .

٤- يتأثر التوافق المهني بعوامل منها السن والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونمط الشخصية والتوافق خارج نطاق العمل .

٥- يتطلب قياس التوافق المهني قياس كلٌ من الرضا المهني والاتجاهات والروح المعنوية والطموح والاستعدادات والقدرات والميول والصلاحية للعمل .

٦- يمكن فهم اتجاهات العاملين في نطاق علاقاتها بالمحكات السلوكية والحوادث . (عبد الحميد ، ١٩٩٨م : ١٣٣ – ١٣٤) .

ب- علاقة التوافق المهني بالتوافق العام :

هناك شبه اتفاق بين الباحثين بأن هناك علاقة بين التوافق المهني والتوافق العام ، فالتوافق العام كما يذكر عبد الحميد (١٩٩٨ م) يؤثر في التوافق المهني ويساعد في تحديد مستواه ، وكذلك يفضي التوافق المهني إلى توافق عام وأن هناك عدداً من الوسائل التي تتوفر في الحياة المهنية ومن أهمها :

أ- إشباع الحاجات التي لم تشبع في الحاجات العامة .

ب- إتاحة مخرج للحاجات العصابية .

ج- إتاحة إشباع غير توافقي يكفي لمنع تدهور الشخصية.

كما أن هناك تأثيراً متبادلاً بين التوافق العام والتوافق المهني ، حيث أن بعض حالات عدم التوافق العام يكون سببها عدم التوافق المهني ، وكذلك بعض حالات عدم التوافق المهني يكون سببها عدم التوافق العام . وبالتالي يكون هناك ارتباط بين التوافق المهني والتوافق العام بجانبيه الانفعالي والاجتماعي ، ويرجع ذلك إلى أسباب منها بيئة العمل التي تعد أحد المكونات الاجتماعية التي يتعامل معها الفرد . ص : ١٣٩- ١٤٠

ويعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام في كثير من المجالات ، سواء في التوافق مع محيط العمل بما فيه من مثيرات اجتماعية وطبيعية ، وما يحدث فيه من تغيرات من حين لآخر . (القاسم ، ٢٠٠١ م : ٤٧)

جـ - مظاهر التوافق :

يأخذ التوافق المهني شكلين أساسيين : التوافق السلبي وهو واقع ليس في يد الفرد تغييره ، والتوافق الإيجابي وهو ما يعتمد على فاعلية الفرد واتساقه مع بيئته ، من خلال تعديلها مثل الانتقال لعمل أفضل ، أو مسكن صحي ، أو من خلال تنمية واكتساب مهارة وقدرات جديدة . (عبد الحميد ، ١٩٩٨ م : ١٢٦)

د - العوامل المؤثرة في التوافق المهني لعمال الصناعة :

هناك مجموعة عوامل تؤثر في التوافق المهني منها :

١- عوامل حضارية وتكنولوجية .

٢- عوامل داخل المصنع منها :

أ- علاقة العامل بعمله .

ب- علاقة العامل بنظام المؤسسة .

ج - علاقة العامل برؤسائه .

د- علاقة العامل بزملائه .

هـ- علاقة العامل بظروف العمل .

٣- عوامل خارج المصنع .

٤- عوامل شخصية .

١) عوامل حضارية وتكنولوجية :

إن التطور السريع في عالم التكنولوجيا والتقدم الحضاري في مختلف المتغيرات الحياتية والاجتماعية أثرت بشكل ملحوظ على حياة الإنسان ، وأدت إلى تغيرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها ، ومع ما في ذلك من إيجابية إلا أن لها معوقات لمن يعمل في مجالات الصناعة وفي عالم المهن للأسباب التالية :

- أصبحت الآلة تنافس الإنسان على الفرص الوظيفية ، وقد حلت كثير من الآلات مكان الإنسان مما أدى إلى قلة الحاجة إلى اليد العاملة .
- رغم ارتفاع معدلات الإنتاج إلا أن الأعمال الصناعية والتكنولوجية تحتاج إلى زيادة في العمل الذهني المطرد ، الذي بدوره قد يسبب للإنسان الكثير من المضار الصحية . لأنه أصبح أداتها وعقلها وعضلاتها .
- أصبح هناك تخصص لكل عامل ، مما أدى إلى تقسيم العمل ، وأصبح كأنه جزء من الآلة يزيد أو ينقص سرعتها ولا يعبر عن شخصيته ولا يتفاعل مع زملائه

، ويتعرف على طبيعة عملهم وما هو إنتاجهم فأصبحت بذلك مزيجاً بين العنصر البشري والآلة ما أدى إلى تغير النمط الاجتماعي للإنتاج .

- التطور التكنولوجي الذي طال حتى أبناء الأرياف ، مما أدى بهم إلى الهجرة إلى المدن الصناعية والذي بدوره كون علاقات اجتماعية تتسم بالجفاء ، وجعل الفرد يشعر بعدم الانتماء والقلق وأصبح العامل المهاجر يحضر إلى عمله ثم ينصرف في موعده ، وهذا لم يكن يعهده في الريف .
- من النتائج التي أسهمت الحضارة والتكنولوجيا في إبرازها خروج المرأة إلى العمل ، وظهور العمالة الفنية ، والتغير السريع في العادات والقيم في المجتمع ، وكذلك التفكك في العلاقات الأسرية ، وتزايد الطلاق في المجتمع الصناعي (عوض ، ١٩٨٧ م : ١٥ - ١٨)

٢) عوامل داخل المصنع :

يعد العامل عضواً مهماً داخل المصنع ، ولا يمكن أن يستغنى عنه لكن التطور التكنولوجي يشعره دائماً بعدم الأمان ، فهو بحاجة إلى رفع معنوياته وإشعاره بالرضا والسعادة والاطمئنان على مستقبله .

وهو كذلك يحتاج إلى بناء علاقات في تعامله مع رؤسائه وزملائه ، مبنية على الاحترام والحميمية ويتطلب منه العمل قدرات واستعدادات حتى يكون توافقه سليم مع بيئة العمل . ومن العوامل المؤثرة في العامل داخل المصنع :

أ) علاقة العامل بعمله :

يلاحظ أن العامل في المصنع لا يستطيع إنتاج سلعة كاملة لوحده ، فهو بحاجة إلى من يشاركه في إنتاجها فهو لا يقوم إلا بجزء بسيط في إنتاجها ، مما أسهم في ظهور التخصصات الفرعية وهذا التفرع في التخصص أدى إلى صعوبة في اختيار المهنة ، بل تجاوزت ذلك إلى صعوبة في توجيه الفرد إلى المهنة التي تناسب قدراته واستعداداته ، والذي يمكن أن يحقق العامل فيه أكبر قدر من التوافق .(المرجع السابق)

فالعامل الذي يعمل في مجال يوافق قدراته واستعداداته يكون أكثر إنتاجا ، وبالمقابل نجد أن العامل الذي لم يستطع الاختيار السليم يترك عمله لعجزه عن التوافق مع مهنته ، ويكون أقل إنتاجاً . (طه ، د . ت :٢٥٧)

فيعمد صاحب العمل أو المصنع بنقل العامل من مكان لآخر ، وهذا التنقل يسبب سوء التوافق ويؤدي إلى هدر في الاقتصاد سواء على مستوى المصنع أو الاقتصاد الوطني بشكل عام .(عوض ، ١٩٨٧م :٢٠)

ب) علاقة العامل بنظام المؤسسة :

عندما يشعر العامل بالارتياح والأمن والرضا يزيد اندفاعه للعمل وتزداد إنتاجيته ، وكلما زاد التوافق النفسي للعامل أعطى مؤشراً لزيادة علاقته بعمله ،والذي لا يجد الرضا النفسي في عمله نجده متذمراً متمرداً متزعماً للمتمردين داخل المؤسسة . (المرجع السابق)

ويشير طه (د ، ت) إلى أهمية دراسة المؤسسة أسباب تمرد العامل وسوء علاقته بالمؤسسة والعمل على إزالة تلك الأسباب والعمل على وجود التوافق لدى العامل. ص :٢٥٧

ج) علاقة العامل برؤسائه :

أشارت نتائج البحوث نقلاً عن عوض (١٩٨٧م) إلى أن المدير أو الرئيس قد يكون من أهم عوامل البيئة النفسية ، وأن الإدارة لها أثر على من تديرهم أو تشرف عليهم في الروح المعنوية ، والتي بدورها تؤثر في الإنتاج ، وإضافة إلى الإسراف في الشكاوي ضد الرؤساء بسبب القلق والتوتر الذي يثيرونه لدى مرؤوسيهم .

ويمكن تحقيق توافق أفضل بين الرئيس والمرءوس ، من خلال تحسين العلاقات بينهما مما يساعد في زيادة الإنتاج ، و تحقيق درجة أفضل من التوافق المهني .(طه، د.ت : ٢٥٨)

د) علاقة العامل بزملائه :

إن علاقة العامل بزملائه تكشف عن مدى التوافق المهني ، لأن طبيعة العمل الصناعي يتطلب التعاون والتآزر ، لأن السلعة ما هي إلا نتاج مجموعة من وحدات الإنتاج التي يعمل

بها أفراد في تخصصات مختلفة ، مما يستلزم وجود علاقات فيما بينهم يسودها التعاون والأخذ والعطاء .(عوض ، ١٩٨٧م :٢٤ - ٢٥)

ويلاحظ أن ما يحدد العلاقة بين العامل وزميله داخل المصنع هما : (التعاون ، والمنافسة) ، فقد تلجأ بعض المصانع للاهتمام بالجانب الثاني المنافسة ، حيث تطلب من العامل كتابة مقدار الإنتاج (في النوبة الأولى) حتى يراها من يعمل (في النوبة الثانية) فتحصل بذلك المنافسة ، ولكن قد يحدث من خلال ذلك التنافس إفساد للعلاقات بين العمال من عدوان أو إحباط ، ولهذا لا ينبغي إغفال جانب التعاون والاهتمام فقط بجانب المنافسة بل ينبغي المزج بينهما مما يضمن سلامة العلاقة المتبادلة بين العمال .(طه ، د.ت) فالتوافق المهني وسوءه يتأثر بعلاقة العامل بزملائه ، فينبغي إحداث التعاون والتآلف والمنافسة الشريفة بين الزملاء ، وأن تزيد المؤسسة من شعور العمال بالتوحد والانتماء إلى أعمالهم ، وهذا قد يساعد في تحقيق التوافق بينهم ورفع الإنتاج بما يؤدي بالنفع للمؤسسة والعاملين والمجتمع .(عوض ، ١٩٨٧م : ٢٦ - ٢٧)

هـ) علاقة العامل بظروف العمل :

ويقصد بظروف العمل مدى ملاءمة مكان العمل من حيث الإضاءة والتهوية ومستوى الرطوبة ونظام وفترات الراحة والعمل ، ولذى يجب أن تهيأ بصورة مرضية حتى يشعر العامل بالتوافق . (طه ، د . ت: ٢٦١)

وقد يوفر للعامل الشروط المطلوبة ، إلا أنه قد لا يستطيع تحقيق كمية وجودة الإنتاج المنشودتان ، فيرجع ذلك إلى وضع العامل في مهنة لا تناسب ميوله واستعداداته وقدراته ، فضلاً عن أهمية توفير الظروف البيئية لاستمرارية هذا التوافق . ونتيجة للتوسع الصناعي ينبغي إعطاء العامل فرصة للتغير والتنوع في عمله ، وإعطاءه فرصة كافية للراحة إضافة إلى إدخال برامج ترفيهية للعمال في أوقات راحتهم . (عوض، ١٩٨٧م: ٢٧)

٣) عوامل خارج المصنع :

العامل هو عضو في مصنعه ، وكذلك هو عضواً في جماعات متعددة لها أهداف ووجهات نظر ، فنجده عضواً في أسرته التي تتكون من زوجة وأولاد ، وعائلته الكبيرة المكونة من والده ووالدته وإخوته ، وجماعة الحي والأصدقاء ، فهو في حاجة ماسة لتكوين توافق مع هذه الجماعات ، فلو صادف العامل بعض الصراعات في أحد تلك العلاقات الاجتماعية ، أو حالة صحية لأحد أفراد أسرته ، أو أعباء عائلية زائدة ، كبعد الأهل عن مقر العمل ، مما يضطره للسفر دوماً ، أو كثرة من يعولهم ، ذلك كله قد يؤدي إلى عدم توافقه مع عمله ، وبقدر نجاح العامل في التغلب على تلك الصعاب بقدر ما يشعر براحة نفسية تنعكس بدورها على عمله (المرجع السابق)

كما أنه إذا تم تحسين علاقات العامل بالبيئة الخارجية ، فإنه بذلك يتم رفع مستوى التوافق المهني إلى درجة عالية ،بل وأيضاً توافقه في شتى جوانب حياته . (طه ، د . ت : ٢٦٢- ٢٦٣)

٤) عوامل شخصية :

إن العلاقات بين المجتمع داخل المصنع ، والمجتمع خارج المصنع من جهة والفرد العامل من جهة أخرى قد يؤدي إلى مشكلات يعاني منها العامل ، كما أن الاختلاف في السمات الشخصية للعامل ومتطلبات المهنة تسهم بدورها في تعطيل عجلة التقدم والنجاح ، وتساعدان في سوء التوافق الفردي والذي يظهر في أشكال متعددة مثل : الشعور بالتعاسة ، ونقص الكفاية في العمل ، والتفكير في ترك العمل . ولعل من العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني ما يلي :

أ- الحالة الصحية إن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها ، ويؤثر في سلوك الفرد واستجاباته للمواقف المختلفة ، وكلما زاد الخلل كان تأثيره أعمق وأوسع ويمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة .

ب-   الحالة النفسية والمزاجية والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط ، كلها عوامل تؤثر في صحة الفرد وتؤثر على توافقه المهني .

فالفرد العصابي دائماً ما يشعر بالتعب ، وكثيراً ما يشعر بالوساوس والمخاوف الشاذة والتي تقلل من نشاطه أو توافقه وتقلل من تركيزه في عمله وقدرته على اتخاذ القرارات ، كما أنه قد لا يميل للعمل بشكل جماعي بل يحب العمل بشكل فردي ، فهو يرى أن المواقف الاجتماعية تزيد من شعوره بالقلق وأن هناك صعوبة في التفاهم والتعامل معه ، كما لا يجيد التصرف في المواقف الصعبة ويضع حلولاً ربما لا تتمشى مع الواقع ولا مع من يتعامل معهم ، وقد يسرع في عمله مما يجعل إنتاجه سيئاً ، مما يشعره بالذنب وأنه في حاجة إلى عقاب ذاته وإصلاح عيوبه . (عوض ، ١٩٨٧م : ٣٠ - ٣١)

سوء التوافق :

- عرف طه (د . ت) سوء التوافق " بأنه حالة عجز من جانب الفرد في تحقيق حلاً مناسباً لمشاكله وإرضاءاً موفقاً لحاجاته ، ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجه مرضية ويظهر سوء التوافق بمظاهر متعددة ودرجات تختلف شدة وعنفاً وإزماناً واستعصاء على الإصلاح والعلاج ، وقد يظهر على صورة انحراف خفيف يظهر عليه "ص :٢٢٧
- ويشير عوض(١٩٨٧ م) :إلى أن سوء التوافق هو " عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو لهما جميعاً ، بما يجعله غير راضٍ عنها ، وغير مرضي عنه منها " . ص : ١٤

مظاهر التوافق المهني وسوء التوافق المهني :

أن مظاهر التوافق عادة ما يكون بينها علاقة فتوافق الفرد ينعكس على نفسيته ، فالعامل المتوافق نجده حريص على الحضور الى عمله لا يكثر من الشكاوى أو التعرض للإصابات ، بخلاف العامل غير المتوافق يكون عادة كثير الغياب والشكاوى ، بل ويكون كثيراً ما يخالف النظام مؤثراً بذلك في انتظامه للعمل . (طه ، ٢٠٠١م : ٧٨)

ويعد الذكاء الذي يملكه الفرد أحد مظاهر التوافق ، فالفرد الذي يمتلك ذكاء غير كافٍ يجد صعوبة وإرهاقاً في العمل مما يعرضه للتوبيخ ، ويسبب له القلق وعدم الاطمئنان وقد يترك عمله بسبب ذلك ، أما الفرد الذي لديه قدر عالٍ من الذكاء أحياناً ما يترك عمله لكي يبحث عن وظيفة تتناسب مع قدراته فهو محب للتنوع والتحدي ، فعلى العامل حتى يجد العمل الذي يكون فيه متوافقاً أن يعرف مدى ذكاءه ومدى تناسب عمله مع قدراته . (أبو النيل ، ١٩٨٥م : ٢٦٣)

ومن مظاهر التوافق المهني أن العامل يتمتع بروح معنوية مرتفعة ، ويحب التعاون مع زملائه ولا يخلق خصومات مع من حوله ، بينما سيء التوافق كثير العداوة أو الخصومة ويكون لديه الرغبة في الانتقام ، والشغب ، فهو يشعر بالحسد والغيرة والغضب عندما يحصل أحد زملائه على مزايا أكثر ، مما يترتب عليها آثار نفسية سيئة عليه . (أبوالنيل ، ١٩٨٥م: ٢٧٤)

ويذكر عوض (١٩٨٧م) أن هناك مظاهراً متعددة لسوء التوافق المهني تعكس الرضا وعدم الرضا وهي :

١- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف .

٢- الإكثار من الحوادث والأخطاء الفنية .

٣- إساءة استخدام الآلات والأدوات ، والمواد الخام وقد يسرق منها .

٤- كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر والتقلب من عمل لآخر .

٥- اللامبالاة والتكاسل .

٦- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة .

٧- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين .

٨- عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة .

٩- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل والترحيب بحركات التمرد والتذمر .

ولا نغفل العوامل الشخصية للعامل مثل اجتهاده واستعداداته وتدريبه وعدم مناسبة العمل لقدراته أو اعتلال صحته ، وكذلك العوامل البيئية والاجتماعية ودائماً يتأثر التوافق بالعوامل الشخصية والخارجية معاً . ص :١٤ - ١٥

طرق تحقيق التوافق المهني للعامل :

من خلال المعطيات السابقة نتساءل هنا كيف يمكننا تحقيق التوافق المهني للعامل؟ إذا علمنا أن أسباب سوء التوافق كما ذكر جمل الليل (٢٠٠٢م : ٧٨ - ٧٩) ترجع لأسباب اقتصادية سواء كان تأثيرها سلباً أو إيجاباً ، لأن الفرد يجتهد عادة بالدراسة والعمل للحصول على مهنة ذات عائد مادي جيد .

فكثير من عدم الرضا عن العمل يكون سببه الأجور المتدنية ، وكذلك ظروف العمل الصعبة التي لا تطاق مما يسبب التنقل من عمل لآخر ، وقد أفادت الدراسات في هذا الميدان باستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل والعامل ، ومعرفة مدى مواءمة الأعمال لمن توكل إليهم ، وكذلك استخدام المقابلات ، والاختبارات المناسبة ، وتصميم الآلات بحيث تتناسب مع إمكانيات الأفراد البشرية ، وتهتم بتخفيض الجهد والأخطار وشعور العامل بالملل . (طه ، ٢٠٠١م : ٨١ – ٨٣)

فالرضا المهني يشبع حاجات العامل ويحقق ما يطمح إليه ، وهذا بدوره ينعكس على الإنتاج وكذلك على علاقة العامل مع زملائه ورؤسائه ، فالمظهر الأساسي للتوافق هو رضاه عن عمله وما يحيط به حتى يشعر بالأمن والراحة . (القاسم ، ٢٠٠١م : ٤٨)

ولتحقيق التوافق المهني للعامل ينبغي ، الاهتمام بالنواحي الاجتماعية ، والعلاقات الداخلية بين العاملين ، وتوفير حرية الرأي لأن الجو التسلطي يشعر العامل بالاستياء لأنه لا يملك توصيل رأيه أو شكواه للإدارة ، كما يمكن للعامل تحقيق توافقه بأن يعطيه دوراً مهنياً يشعر فيه بتوحده مع الجماعة ، إضافة إلى ترك العامل يشارك في اتخاذ القرارات كل ذلك سوف يساعد في رفع الروح المعنوية والإنتاج . (المرجع السابق)

ويذكر القاسم (٢٠٠١م) أن هناك عدة جوانب في الرضا عن العمل وتشير للتوافق المهني وهي: "زيادة الأجور – والتطور الذاتي للمؤسسة – وثبات العاملين – واستقرارهم فيها – ومدى الاستفادة من قدراتهم " . ص : ٤٨

ويذكر طه (٢٠٠١م : ٨٣) أنه عند تحسين توافق العامل المهني ، يمكن جني الثمار التالية :

١- زيادة الإنتاج كماً وكيفاً في المؤسسة والمجتمع .

٢- تحقيق توافق أفضل للعامل في بيئة عمله مع عناصرها المختلفة .

٤- تحقيق توافق أفضل للعامل في بيئة خارج العمل أيضاً .

د- مقومات التوافق المهني :

يرى الباحث أن التوافق مع البيئة المهنية يتطلب مقومات في العامل وهي : الميول – والقدرات والاستعدادات – والذكاء – والسمات الشخصية . فإن حصل قصور في توافق العامل مع عمله فإن السبب قد يرجع إلى عدم ميوله إلى العمل ، أو ربما يكون العمل أعلى أو أدنى من قدراته واستعداداته ، ومستوى الذكاء الذي يملكه الفرد يكون سبباً في توافقه مع عمله ، وما يتمتع به الفرد من سمات الشخصية له الأثر في توافقه ، فالشخص العصابي أو السيكوباتي أو الذهاني قد يتسبب في مشكلات في حياته العملية كما أن الشخص المزاجي تؤثر شخصيته على توافقه .

وفيما يلي مقومات التوافق المهني :

أولاً / الميول :

يشير فهمي (د . ت) أن الميل " استجابة إيجابية أو سلبية نحو شخص أو نشاط أو شيء أو فكرة معينة ، وأن هذه الاستجابة تصطبغ بالصبغة الوجدانية ، وأن التعبير الذاتي عنها يمكن استنتاجه عن طريق الملاحظة أو السلوك الذي يمكن أن يفسر في ضوء الحب والكراهية أو التقبل أو الرفض مثل: التعبير اللفظي ، أما التعبير الموضوعي فهو يعتمد على ملاحظة السلوك أو الذي يتضمن الاقتراب أو الابتعاد عن بعض الأشياء

أو اختيار بعضها دون البعض الآخر ، ثم إن هذه الاستجابة استجابة متعلمة ، بمعنى أن الميل أمر مكتسب " . ص : ٤١٠

والميل كما أشار راجح (١٩٦٥م) هو " ما يوجه الفرد لاختيار مهنته ، والفرد إذا التحق بعمل يميل له كان راضياً به ، ويكون عدم الميل لعمل معين نتيجة الجهل به وعدم معرفته ، ويمكن أن ينشأ الميل إلى عمل لا تحبه بعد أن أتقنته وأصبح لديك دراية به " .ص :١٥٣- ١٥٤

ثانياً / القدرات والاستعدادات :

يشير فهمي (د . ت) إلى أن القدرة هي " القوة العقلية على أداء عمل عقلي أو حركي يصل إليها الإنسان عن طريق التدريب أو دونه " . ص :٤١١

ويعرفها راجح (١٩٦٥م) بأنها " إصلاح عام وشامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أداءه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية ، سواء كان ذلك نتيجة تدريب أو من دون تدريب " . ص :١٦٠

ويشير فهمي (د . ت) إلى أن **الاستعداد** هو " إمكانية الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة عن طريق التدريب ، سواء كان هذا التدريب مقصوداً أم غير مقصود " .صـ ٤١١

أما راجح (١٩٦٥م) فيعرفه بأنه " قدرة الفرد الكامنة على أن يتعلم في سرعة وسهولة وعلى أن يصل إلى مستوى عالٍ من المهارة في مجال معين ". ص : ١٦١

وتصنف القدرات والاستعدادات إلى :

١- قدرات عقلية خاصة ٢- قدرات ميكانيكية

٣- قدرات حركية نفسية ٤- قدرات جسمية وحسية (فهمي، د . ت:٤١٣)

خصائص الاستعدادات :

١- قد يكون بسيطاً من الناحية النفسية فقد يتضمن قدرات أولية أو مركبة .

٢- أنها مستقلة بعضها عن بعض بقدر قليل أو كبير ، فقد يكون لدى الفرد استعداد لعمل شيء واستعداد قليل في آخر .

٣- هناك فروق في الاستعدادات بين الناس في مدى سهولة ما يكتسبون من قدرة على تعلم عمل معين ، وفي مستوى الكفاية بعد التدريب .

٤- الاستعدادات الخاصة لا تظهر بوضوح في مرحلة الطفولة ، لكن تتميز وتظهر في بداية المراهقة . (راجح ، ١٩٦٥م : ١٦١ - ١٦٢)

ثالثاً / الذكاء :

يشير راجح (١٩٦٥م) إلى أن الذكاء " قدرة عامة تهيمن على جميع ألوان النشاط العقلي ، أي أنها تؤثر في جميع العمليات العقلية كعمليات الإدراك والتذكر والتفكير والتصور والتعلم والإبداع والابتكار ... لكن أثرها يبدو واضحاً بوجه خاص في عمليات التفكير الراقي والرمزي والإبداع وحل المشكلات " . ص :١٥٦

والذكاء مرتبط بالمركز الذي يصل الفرد إليه مقارنة بأقرانه ، وأحياناً يكون الذكاء معوقاً للفرد إذا كان العمل الذي يؤديه لا يتفق مع ذكائه ، فتجد العامل المميز بذكائه لم ينجح في الأعمال الروتينية البسيطة مما سبب له الوقوع في الحوادث نتيجة لتشتت انتباهه ، والذكاء أيضاً مرتبط برضا الفرد عن عمله فالتحاق الفرد في عمل يفوق ذكائه يسبب له توتر مستمر ، وإذا التحق بعمل أقل من ذكائه يؤدي ذلك إلى زوال ميله إليه ومن ثم عدم رضاه عنه ، وهو أيضاً مرتبط بتغير الفرد لمهنته ، لأنه يبحث عن عمل يناسب ذكائه ، فالذكاء له دور هام في توافق الفرد في مهنته لأنه عامل مساعد في تكيف الفرد ومن ثم رضاه عن عمله . (فهمي ، د . ت ، ٤١٢ - ٤١٣)

رابعاً / سمات الشخصية :

ويعرفها فهمي (د . ت) بأنها ذلك " المفهوم أو ذلك الاصطلاح الذي يصف الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والإدراكية معقدة التنظيم ، التي تميزه عن غيره من الناس وبخاصة في المواقف الاجتماعية " . ص :٤١٨

مكونات الشخصية :

١- المكونات الجسمية : وهي التي تحدد مدى نشاط الفرد وقدراته على تحمل المجهود.

٢- الأنماط السلوكية : وهي تقوم على الأسس النفسية .

٣- المكونات العقلية : وهي ما يتضح في (الذكاء – الاستعدادات العقلية الخاصة (المواهب) – المستوى الثقافي العام – المستوى الذكائي الخاص) .

٥- المكونات الانفعالية : وهي حالة التوتر والمصحوب بتغيرات فسيولوجية داخلية وتغيرات مركبة أو لفظية خارجية مثل العواطف – العقد النفسية – المزاج والسمات . (عويضة ، ١٩٩٦م : ٦٤ - ٦٩)

٢- المساندة الاجتماعية :

١- تعريف المساندة الاجتماعية :

في المعجم الوسيط: (ج٢ :٣٣٦)جاء تعريف (سانده) مساندة عاونه وكاتفه وأسنده . وهو مصطلح اجتماعي حديث استخدم في العلاقات الاجتماعية ، فهي تعني ما يقدمه المجتمع من مساعدة ومؤازرة ودعم للفرد ، فهي إذاً مجموع الأنشطة والعلاقات سواء الرسمية أو غير الرسمية والتي تهتم بتقديم الدعم والمساندة للأفراد داخل المجتمع بحسب ما يستطيع كل فرد وبحسب موقعه بالنسبة لمن يحتاج لذلك الدعم. نقلاً عن موقع (www.ejtemay.com/ms)❖[٥]

وهي كما يعرفها عبد الرزاق (١٩٩٨م) بأنها النظام الذي يتضمن الروابط الاجتماعية طويلة المدى والثابتة بمجموعة من الناس ، يمكن الاعتماد عليهم والوثوق بهم ليمنحوا الفرد السند العاطفي ، ويقدموا له العون ويكونوا ملاذاً له وقت الشدة . ص :١٩

ويرى الباحث أن المساندة الاجتماعية هي كل ما يقدمه المجتمع المحيط بالفرد من وسائل تساعده على القيام بواجباته ومهامه وتذليل العقبات التي تواجهه كل على قدر استطاعته .

[٥] *موقع دليل مصطلحات علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية .

٢- أنواع المساندة الاجتماعية :

المساندة الاجتماعية تتشكل وتتطور ، وذلك من خلال اتصالات الفرد الاجتماعية ، وتبدأ من تعلم الفرد كيف يكون عضواً في أسرته ومجتمعه المحلي ، ويكسب هذا الدعم منذ الطفولة المبكرة وتتقدم مع تقدمه في العمر ، ويتعلم من خلال من حوله طرق التفكير وتقييم أموره بطرق تتطابق ما يريد المجتمع . (لامبرت ، ١٩٨٩م : ٢٧)

ومن ثم يتمكن المجتمع من تقديم المؤازرة والدعم للفرد ، وتتعاطف معه وتمده بالمعونة النفسية وتؤازره ، ومن خلال هذا التطور الذي مر بنا يمكن أن نقسم المساندة التي يحتاجها الفرد من مجتمعه إلى قسمين هما :

١- مساندة اجتماعية من (الأسرة – الأقارب)

٢- مساندة اجتماعية من (الزملاء – والرؤساء في العمل)

أولا - مساندة اجتماعية من (الأسرة – الأقارب)

أ – المساندة الأسرية :

وهي وحدة اجتماعية تتكون من شخص واحد أو من مجموعة أشخاص بينهم تكافل اقتصادي منزلي سواء كان فيه أطفال ونساء أو اقتصرت فقط على الرجال ، ويعرفها " ميردوك " بأنها عبارة عن "جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك وتعاون اقتصادي ، ووظيفة تكاثرية ، ويوجد بين اثنين من أعضائها على الأقل علاقة جنسية شرعية يعترف بها المجتمع ، وتتكون الأسرة على الأقل من ذكر بالغ وأنثى بالغة وطفل". (حسن ، ١٩٧٨م : ٣٩١)

وتعد الأسرة من أهم الجماعات الإنسانية وأعظمها تأثيراً في الفرد ، ويمكن أن تصنف الأسرة على عدة أشكال منها الأسرة النووية وهي التي تتألف من الزوج والزوجة والأولاد المباشرين ، ومنها الأسرة الممتدة وهي التي تنظم عدة أسر زواجية في أسرة واحدة وتربط

بينها قرابة ويعيشون في سكن واحد ويكون بينهم تعاون اقتصادي ، ومن حيث الانتساب الشخصي فهناك نوعان من الأسر :

- **أسرة التوجيه** / وهي التي يلد بها الإنسان وتكسبه القيم والعادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية .
- **أسرة التناسل** / وهي التي تتكون عن طريق الزواج والإنجاب .

فالأسرة هي من تقدم الدعم للطفل منذ طفولته لذا فقد أهتم علماء النفس بهذا المجال وتعد هي الوحدة الأساسية والتي من خلالها تنشأ التجمعات الاجتماعية ، وهي من يساهم في تنظيم سلوك الفرد ، وقد لحق بها تغيرات في نظامها البنائي والوظيفي ، فالأسرة في جميع النظم والاتساق التي يتكون منها البناء الاجتماعي تتساند فيما بينها تسانداً وظيفياً . (المرجع السابق : ٣٩٠- ٣٩٣)

ويقول إيرل (د. ت) " إن رغبة الوالدين هي العامل الفعال في اختيار الفرد لعمله فتمنع بذلك الشباب من أن يبحث عن مستقبله في ميادين بعيدة عنهما ، وتحد من آماله بتلك الفرص الضيقة التي يتيحها له محيطه القريب الذي يعيش فيه". ص :٥١

ومن خلال إطلاع الباحث وجد أن الوالدان قد يسعيان في تقديم العون للابن وتقديم الدعم له في البحث عن عمل يتناسب مع ميوله وقدراته ، وأحياناً تكون الزوجة والأبناء هما المؤثران إما سلباً أو إيجاباً على اختيار المهنة له ، فقد تسبب وظيفته في المصنع حرجاً للأبناء مثلاً مع زملائهم عندما يُسألون عن مهنة والدهم ، وكذلك بالنسبة للزوجة مما قد يسبب لها الحرج داخل المجتمع الذي تعيش فيه ، كما أن المشكلات التي يتعرض لها المجتمع الصناعي من أمراض جراء المخلفات الصناعية التي تسببها المصانع والتي تؤثر على الأبناء وأفراد الأسرة قد تكون سبباً في تخلي الأسرة عن الفرد العامل وتركه وحيداً والهجرة إلى مكان آمن ، مما يضطره إلى السفر كل ما سنحت له الفرصة وهذا له أثر سلبي نتيجة ما يبذله من جهد في العمل وتكبد مشاق السفر ، وهذا بدوره قد يؤثر على المساندة التي يتلقاها الفرد ، كما أن الفرد قد يلقى دعماً

إيجابياً من أسرته فتؤيده وتؤازره وتتحمل الصعاب من أجله وتقدم له العون حتى يرتقي في عمله ، وهذا نوع من المساندة الاجتماعية التي تقدمها الأسرة والتي تفخر به عند تفوقه في عمله ، وعندما يقدر أفراد الأسرة الجهد الذي يبذله الفرد في عمله للحصول على المال فهم بذلك يقدمون له دعماً اجتماعياً.

ومن صور المساندة الأسرية التخفيف على العامل عندما يأتي من عمله متعباً بتهيئة الظروف المناسبة له والتي تمده وتساعده في عمله ، إضافة إلى النصح والمشورة عند مواجهة مشكلة ما في العمل .

ب- مساندة الأقارب :

المساندة من الأقارب تقع في الدرجة التالية بعد الأسرة ، حيث يشير حسن(١٩٧٨م) انه من حيث محور القرابة ، فهناك أسر تقوم على قاعدة التسلسل القرابي الأبوي ، بمعنى أنه ينتمي إلى أسرة أبيه ويصبح عضواً فيها ، وهناك أسرة تقوم على قاعدة التسلسل من جهة الأم ، فهو ملتحق بأسرة تكون فيها الأم هي من تربطه به علاقة القرابة . صـ ٣٩٣ وهم كذلك كل من له صلة بالفرد سواء كان من قِبل الأب أو من قِبل الأم سواء كان عم أو عمة أو خال أو خالة أو أحد أبناءهم وهم يعدون من المجتمع الذي يحتك به الفرد ويكون في حاجة مساعدة ومساندة له من قبلهم فهم من يشاركونه في أفراحه وأحزانه وقد أمر الله با لاحسان للأقارب وفي ذلك قال تعالى: ((وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَاناً وَبِذِي الْقُرْبَى)) (النساء ٣٦) ، وهم من يزورونه دائماً ويحرصون على أن يكونوا قريبين منه ، كما يكون بين الأقارب تكافل فمنهم من يقدم له المساعدة عند الضائقة المالية وهم من يلجأ لهم، قال تعالى : ((وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى)) (البقرة ١٧٧) ، وهو كذلك في حاجة إلى الاحترام والتقدير من قبلهم والذي يعد مساندة اجتماعية له.

ثانياً - المساندة الاجتماعية من داخل المصنع :

يعد المصنع كتركيبة اجتماعية مصغرة جزءاً من المجتمع الكبير ، وأن التطور الصناعي يثير صراعات ومنافسات كبيرة تؤدي إلى إثارة القلق لدى العمال واضطراب في العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع الصناعي داخل المصنع والذي يعد شبكة معقدة تربط بين أفرادها في صورة تجمعات ما تسمى "مجمع عمالي منظم" حيث أن كل منهم له دوراً ومكانة ومنزلة داخل ذلك المجتمع . (الساعاتي ، ١٩٨٠م : ٣٢٣)

والعلاقات العمالية مع بعضهم داخل المصنع تأخذ أشكالاً متعددة منها :

علاقات شكلية رسمية/ والتي تكون خاصة بالوظيفة وما يرتبط بها من واجبات ومهام.

علاقات غير شكلية أو غير رسمية / والتي تظهر في ظروف خاصة مثل الاشتراك في تناول الوجبات أو تناول المشروبات ، أو الاختلاط في فترات والاشتراك في وسائل المواصلات . وهذه العلاقات التي تنمي العلاقات الاجتماعية ، وتظهر آثارها واضحة على الأفراد وقد تشكل سلوكهم وتحدده فيما بعد.(المرجع السابق)

والمصنع الذي يسوده جو من الحميمية والصداقة والثقة بين أفراده ، تزيد فيه الاتصالات والاستشارة ، أما إذا ساد الخوف وعدم الثقة فيه فإن ذلك يؤدي إلى اضطرابات متوالية قد لا يعلم كوامنها الخفية ، وقد تؤدي إلى التغيب عن العمل أو التوقف عنه تماماً . (زيدان وآخرون ، ١٩٧٤م:٢٦١)

والوظيفة داخل المصنع تتبع نظاماً هرمياً ، فكل فرد له عمل يقوم به فمنهم من يقوم بعمل مكتبي ومنهم من يقابل الآلات ومن العمال من هو مثقف ومهذب ومنهم من هو غير ذلك . (الساعاتي ، ١٩٨٠م)

أ – المساندة الاجتماعية المقدمة من الرؤساء في العمل :

تدل البحوث الحديثة أن المدير أو الرئيس له تأثير على البيئة النفسية للعامل ، فهو يمثل له الإدارة العليا ، فسلوك الرئيس يؤثر فيمن يديرهم في روحهم المعنوية وفي إنتاجهم (عوض ، ١٩٨٧م : ٢٢)

وإذا كانت مهمة المشرف تتمثل في مراقبة الإنتاج كماً وكيفاً فهي تكون بذلك علاقات رسمية وغير شخصية . (محمد ، ١٩٨٦م : ٣٨٣)

وقد أشار طه (د. ت) إلى أن " لبيب وآخرون " لاحظوا في إحدى دراساتهم بأن إحدى المجموعات التي قاموا ببحثها ، كان إنتاجها يزداد عن غيرها ازدياداً مضطرداً عندما كان الإشراف عليها قائماً على التفاهم المتبادل والمشورة ، وإشعار العامل بالأهمية والمسؤولية التي كانوا يقدرونها حق تقديرها . ص :٢٥٨.

مراحل علاقة العامل بالإدارة :

كما أوضح لطفي (١٩٩٦م) بأن "ملر وفروم" أوضحا موقف الإدارة والعامل في ضوء عدد من المراحل على النحو التالي :

- **مرحلة العلاقات الاستبدادية :**

وهي إصدار الأوامر والنصائح وتقديم المعلومات حيث يقوم العمال بتنفيذها كما هي ، فالإدارة هنا هي من يقوم باتخاذ القرارات والعمال من يقوم بالتنفيذ فقط ، وليس للعمال حق المشاركة في الرأي أو المناقشة أو تبادل وجهات النظر مع الإدارة ، مما يترتب عليه أن العامل لا يرتبط بعمله فهو يعمل فقط نظير ما يقدم له من الأجر ولا يعترف بعضويته في ذلك العمل .

- **مرحلة الوقوف في اتجاهات العاملين :**

وتتمثل في هذه المرحلة طلب المعلومات بانتظام من العمال ، والذين يقومون بإعطائها إلى الإدارة أو الامتناع عن تقديمها ومن تلك المعلومات ما يمكن أن يؤثر على حياتهم المهنية .

- **مرحلة الشورى في اتخاذ القرارات :**

وهذه المرحلة تقوم الإدارة بالتشاور مع العمال في ما يتعلق بالعمل ، وتعد خطوة مهمة داخل المصنع فهي تعمل على تبادل وجهات النظر ، وتتيح للعمال إبداء رأيهم وخاصة ما يؤثر على حياتهم المهنية.

- **مرحلة الإدارة المشتركة :**

وفي هذه المرحلة تقوم الإدارة بمناقشة العمال فيما يتعلق بميزانية ونشاط المشروع ، ويمكن أن يمثلهم من يختارونه في مجلس الإدارة .

وقد أشار عوض (١٩٨٧م)إلى أن "بوردهم" لخص المميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف والمرؤوس وتعمل على إشاعة روح الثقة المتبادلة وهي :

١- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم .

٢- تمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا .

٣- تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً .

٤- اعتبار نفسه مثلاً يحتذى به دائماً .

٥- إخلاصه في إرشادهم تشجيعاً وتأنيباً .

٦- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم مهنياً .

٧- التعرف عليهم بصورة فردية وعلى الميزات الخاصة بكل منهم.

٨- تنمية إخلاصهم للمؤسسة بتحقيق العدل والمساواة في معاملتهم .

٩- وضع العامل المناسب في العمل الذي يتماشى مع قدراته وميوله .

١٠- تحمل المسئولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء . ص :٢٣ – ٢٤

ب- المساندة الاجتماعية التي يقدمها الزملاء :

يلاحظ أن البيئة العمالية يحكمها تجمع العمال في مجموعات يقوم كل منها بعملية صناعية معينة ، تكّون كل منها حلقة في سلسلة الإنتاج ، ينمي تلك المجموعات علاقات ودية ، قد تصبح حميمة في شكل صداقات تعتمد على أكثر من دعامة اجتماعية. (الساعاتي ، ١٩٨٠م :٣٢٦)

والعمل الصناعي يقتضي تكوين علاقات نفسية بين كل عامل وزملائه ، والتي يمكن أن تحددها السمات الشخصية لهم ، وطريقة تفاعلهم مع بعضهم البعض ، بحيث يكون لهم أهداف مشتركة. (طه ، د.ت : ٢٥٩)

وتتطلب طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية أن يكون بين الفرد وزملائه تعاون وتآزر ، لأن كل وحدة إنتاجية في المصنع مكملة للوحدات الأخرى وأن السلعة نتاج لتعاون بين مجموعة من الزملاء . (عوض ، ١٩٨٧م:٢٤)

وقد يلجأ بعض المدراء إلى تغيير أماكن العمال ، بهدف تكوين علاقات ودية بينهم ويصبحون يداً واحدة ، وقد يسيطر أحدهم على أفراد المجموعة ويكون زعيماً لها ، خاصة إذا كان هذا الفرد غير مرغوب فيه من قبل الإدارة . (الساعاتي ، ١٩٨٠م:٣٢٦)

ومن صور المساندة التي يقدمها الزملاء معرفة ظروف زملائهم عند حدوث مشكلة لهم لا قدر الله فهم يعملون على التعاون في حلها وتقديم يد المساعدة الممكنة سواء كانت مادية أو معنوية ،كما أن بناء علاقة سعيدة وجيدة فيما بينهم تؤدي إلى إدخال السرور على بعضهم والتخفيف من الضغوط النفسية في مجال العمل .

والاحترام والتقدير من أهم الجوانب النفسية التي يحتاجها الزملاء فيما بينهم ، لأنه عندما يجد العامل الاحترام والتقدير من زملائه فإن ذلك يساعد على العمل والإجادة فيه ، أما إذا فقد الاحترام والتقدير فيما بينهم فإن ذلك قد يتسبب في نشوء مشكلات نفسية بينهم ، والتي قد تؤثر على سير العمل. (المرجع السابق)

مظاهر المساندة الاجتماعية :

١) الدعم النفسي والروح المعنوية :

ويعد الدعم النفسي من العوامل الضرورية في عملية المساندة الاجتماعية ، فكل فرد له سماته وشخصيته المميزة ، وله حاجات نفسية تميزه عن غيره ، إذ لا بد من مراعاة هذه الظروف للفرد وفي هذا يقول زهران (٢٠٠٥م) " أن لكل فرد عالمه الخاص الفريد وشخصيته الفريدة المميزة عن باقي الأفراد وله حاجاته وقدراته وميوله ، وهو يختلف عن من سواه بسبب سماته الموروثة وخصائصه المكتسبة " . ص : ٧٦

والفرد يعيش في جماعة يتفاعل معها ويتأثر بها ويؤثر فيها ، وهذا المجتمع هو الإطار الذي يعيش فيه ويأخذ منه تعاليمه وقيمه ولغته وعقيدته وثقافته وهو من يمده بالعون ،

فالمجتمع بهذا المعنى يقدم المساندة للفرد في ضوء مجموعة من المتغيرات أهمها مفهوم الفروق الفردية ، حيث يتم تقديم الدعم للفرد بحسب ما يحتاج له ، وأفراد المجتمع بما فيهم الآباء والأمهات والزوجة والأقارب والزملاء والرؤساء في العمل كل أولئك مطالبين بمراعاة تلك الفروق والتي ينبغي التعامل في ضوئها وفقاً للظروف الخاصة بكل حالة.

وإذا أشبع العامل النفسي لدى الفرد فإنه يؤثر بذلك على روحه المعنوية وتكون في حالة من الارتفاع التي تزيد معدلات الإنتاج . وقد أشار واطسن ، وآخرون (١٩٦٢م) إلى أنه من أسباب رفع الروح المعنوية : الأجور – طول مدة الخدمة – والأمان في العمل – وشروط العمل والبيئة المحيطة – فرص التقدم – والعلاقات الاجتماعية . ص:٨٩٦

كما أكد عويضة (١٩٩٦م) إلى أن هناك عدة عوامل نفسية يمكن أن تؤثر في الروح المعنوية للعمال وهي :

١- المساواة في الحقوق والواجبات .
٢- المشاركة والتعاون بين العمال في تحقيق الهدف المشترك .
٣- الشعور بالتقدم والترقية والإثابة والتحفيز .
٤- الفهم المتبادل بين العمال والرؤساء .
٥- درجة الحرية الممنوحة للعامل في محيط العمل .
٦- توافق الفرد في عمله .
٧- مكانة الفرد وأهميته داخل الجماعة . ص : ١٦١ - ١٨٥

٢) النصيحة والمشورة :

فالنصيحة كما يراها الباحث من خلال إطلاعه هي تقديم النصح والإرشاد للفرد في أمر ما ، والمشورة هي إعطاء الرأي للفرد ، قال تعالى : ﴿ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ ﴾ (الشورى ٣٨) وتشترك كلاً من النصيحة والمشورة في مساعدة الفرد وتوضيح ما جهله من معلومة ، وتكون دائماً من قبل المجتمع الخارجي والداخلي للفرد متمثلاً في من يحيطون به ، سواء كانوا أسرة أو أقارب أو الزملاء ومشرفين في محيط العمل ،

والنصيحة والمشورة تقدم لمن يطلبها لأنها لو قدمت بدون طلب الفرد أحياناً ربما لا يكون لها الأثر البالغ فيما لو طلبها الفرد فنجده حريصاً على سماعها وتنفيذها .

٣) التقدير والاحترام :

يختار الفرد مهنته وفقاً لقدراته واهتماماته أو مؤهلاته العلمية ، فهذا عمله وهذه مهنته مهما كان مستواها ، فيكون الفرد موضع تقدير واحترام واعتبار من الآخرين وأن تكون له مكانته الاجتماعية ، فالتقدير الاجتماعي يعزز الشعور بالأمن لدى الفرد .
وقد أوضح " ماسلو " ذلك في حديثه عن الحاجات، حيث أكد على أن الحاجات العليا للفرد هي الحاجة للاحترام وإذا ما تم إحباطها فإنها تفضي إلى الشعور بالنقص والضعف والعجز ، وتؤدي هذه المشاعر بدورها إلى زيادة الإحباط ، أو إلى ميول تعويضية أو عصابية لدى الفرد (عبد الحميد ، ١٩٩٨م:١٢٩)
إذاً إظهار التقدير والاحترام من الزملاء والمشرفين ومن الأسرة والمجتمع ككل يزيد من تقدم الفرد واعتزازه بذاته ومهنته .

٤) تقديم المعلومات :

إن توفير فرص التعليم والتدريب المناسبة لقدرات وإمكانيات الفرد سوف تؤهله للعمل برضا وسعادة ، وتصل به إلى أعلى درجات التوافق المهني .
يقول إيرل (د.ت) " إن إجادة المرء للعمل الذي يقوم بأدائه تشبع في نفسه اطمئناناً وراحة حقيقيين ، هذا الاطمئنان يخلق في نفوس كثير من الناس معنى من معاني القوة ، وإحساس بكمال وجودهم وقيمة كيانهم ، وهذا يدفعهم إلى التقدم صعوداً في سلم الرفعة ، والوصول إلى أعلى المراتب". ص :٥٠
ويمكن أن يتحقق ذلك للفرد أيضاً من الدورات وورش العمل التي تمكنه من الرقي والتطور في مهنته ، وتعد أحد أنواع المساعدة ، عطفاً على ذلك خبرات الزملاء القدامى في العمل وخاصة للعامل الجديد ، والذي يكون في أمس الحاجة إلى الخبرات البناءة والتي يمكن أن تساعده على الاستمرارية في العمل ورفع الإنتاج .

٥) المساعدة وقت الأزمات :

قد تحصل بعض الظروف الطارئة للفرد سواء كانت شخصية أو أسرية ، مثل : الظروف الصحية للفرد أو لأحد أفراد أسرته ويكون مسئولاً عنها ، وقد أحسنت بعض المؤسسات الصناعية صنعاً في توفير خدمات التأمين الصحي للعامل ولأسرته .

وقد تحصل للفرد بعض الظروف المادية الصعبة أو المحرجة فنجد أن الزملاء يتسارعون في تقديم العون حتى يتجاوز تلك الظروف التي ألمت به والتي قد تؤثر على عمله وإنتاجه .

وقد تقدم بعض المؤسسات قروض ميسرة للعامل لتجاوز محنته ، والاستعانة بها على قضاء حاجاته .

٣- الصناعة و المدينة الصناعية بمحافظة جدة :

الصناعة كما عرفها العليمي (٢٠٠١م) " هي كل عمل من شأنه ، تحويل مادة خام ، أو منتج نصف مصنوع ، إلى منتج آخر ، تتوافر فيه المواصفات الفنية ، التي تجعله صالحاً للاستخدام ، بواسطة المستهلك النهائي ، أو لاستكماله بمرحلة أو بعدة مراحل إنتاجه عن طريق صناعة أو صناعات أخرى" . ص :١١

وترتبط كلمة صناعة بالاقتصاد فالصناعة لا تعني العمل بالمصانع بل يمكن أن نطلقها في التجارة والنقل والمواصلات وكثيراً من أنواع الخدمات .(جباره ، ٢٠٠١م :٩٩)

ويعد عمال المصانع الركيزة الأساسية في الصناعة فالمصنع يكون عادة مكون من المكان والمعدات وغيرها والعنصر البشري الذي يعد عقلها وعضلاتها التي يحركها .

فالمصنع يؤدي وظيفتين هما : اقتصادية بإنتاج السلع ، واجتماعية وهي إشباع الحاجات الإنسانية بين العاملين (المليجي ، ١٩٦٩م :١٤٦)

إن إحدى صور الدعم والتشجيع الذي تقدمه حكومة خادم الحرمين الشريفين للصناعات الوطنية هي إقامة المدن الصناعية لتشجيع المستثمرين في القطاع الصناعي ، فضلاً عن أن هذه المدن تخفف أعباء التأسيس على أصحاب المصانع لذا يحصلون على

الأرض اللازمة لإقامة مشاريعهم بإيجار رمزي إلا أنها تخدم أيضاً التخطيط والتوطين الصناعي.

وتقوم وزارة الصناعة ممثلة بالإدارة العامة للمدن الصناعية بالإشراف على المدن الصناعية ، وقد بدأ إنشاء المدن الصناعية عام ١٣٩٠ هـ حيث أنشئت ثلاث مدن صناعية في كل من الرياض وجدة والدمام ، وقد أولت الوزارة جل اهتمامها لتطوير المدن الصناعية القائمة ، وإنشاء مدن صناعية جديدة حسب احتياجات المناطق وتمشياً مع التطور الكمي والكيفي للمصانع الوطنية .

والمدينة الصناعية بجدة هي إحدى تلك المدن الكبيرة وتبلغ مساحتها الإجمالية ٨مليون متر مربع ، تم تطوير ٢,٣مليون متر مربع منها ، وبها أكثر من (٨٩٠) مصنعاً منتجاً وأكثر من (١٠٧٥٥٠) عاملاً . (الدليل الصناعي للغرفة التجارية بمحافظة جدة ٢٠٠٨م:٢٧)

عمال الصناعة وبعض المشكلات :

مشكلات العمل الصناعي كثيرة ومتنوعة وقد قسمها " كلارك " إلى ثلاث فئات : (المشكلات المتعلقة بالأجور – والمشكلات المتصلة بساعات العمل – والمشكلات المرتبطة بضمان العمل والرغبة في المحافظة عليه). وهناك من يقسمها إلى مشكلات نفسية – واقتصادية – واجتماعية . (حسن ، ١٩٧٨م : ٢٢٧)

ومن أهم المشكلات التي يمكن الحديث عنها هي : مشكلة الأجور، وساعات العمل.

١) مشكلة الأجور :

وهي ما يدفع للعامل نظير العمل الذي يقوم به وهو المصدر الأساسي لدخل كثير من العمال ويعد الباعث على العمل وتقدر الأجور بطريقتين هما : الأجر الزمني أي معدل كم للساعة أو لليوم أو الأسبوع أو الشهر ولا ينظر إلى كمية الإنتاج في هذه الطريقة ، الإنتاج وهي تعتمد على إعطاء العامل الأجر حسب ما أنجزه من عمل وهنا يكافأ العامل

المجد ويزيد من دخله ، ويمكن أن يعد نظام الأجر بالإنتاج مناسب إذا وزعت المعدلات حسب الاتفاق بين الإدارة والعمال (حسن ، ١٩٧٨م :٢٣١ - ٢٣٣)

٢) مشكلة ساعات العمل :

ويقصد بها ساعات التواجد في مكان العمل دون النظر للنشاط الذي يقوم به العامل ، فربما تكون ساعات العمل لا تتناسب مع معدل الأجر الذي يتقاضاه العامل ،إضافة إلى سوء تنظيمها ، فمن المفترض أن تكون تلك الساعات في تحقيق إنتاج دون تعب أو إرهاق للعامل حسب وسائل الإنتاج المتاحة (حسن ، ١٩٧٨م : ٢٤٢ - ٢٤٧)

- الـدراسـات السابـقـة :

توفر للباحث بعض الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة وذلك من خلال إطلاعه على بعض المراجع ، وعن طريق المراكز البحثية التالية :-

- مكتبة الملك فهد الوطنية.
- المكتبة المركزية بجامعة أم القرى .
- مكتبة كلية التربية بجامعة أم القرى .
- المكتبة المركزية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة .
- المكتبة الالكترونية لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

ويمكن تصنيفها وفق التالي :

أ- دراسات تناولت التوافق المهني .

ب- دراسات تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المتغيرات .

ج- دراسات تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المهن .

أ- دراسات تناولت التوافق المهني :

١- أجرى الشمري (١٤١٧ هـ) دراسة هدفت إلى معرفة **العلاقة بين التوافق المهني وبعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين بحرس الحدود بالمملكة العربية السعودية** على عينة قوامها (٣٠٠) فرد من الفنيين العسكريين العاملين في مجال الإصلاح والصيانة واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني لـ (بل) ترجمة وتعريب عوض (١٩٧٩م)

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- وجود فروق في التوافق المهني تبعاً للمركز الوظيفي والمؤهل الدراسي والدخل والحالة الاجتماعية ولا توجد فروق دالة في التوافق المهني تبعاً للتحصيل الدراسي.

٢- وفي دراسة مريم تركستاني (١٤١٧ هـ) بعنوان " **التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة**" هدفت لمعرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ، والرضا عن العمل ، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٢١٣) معلماً ومعلمة من معاهد الأمل للصم ، ومعاهد التربية الفكرية ، وطبق عليهم مقياسي التوافق المهني والشخصية وتوصلت نتائج الدراسة إلى :

- وجود علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية ،والاتزان الانفعالي ، والمسؤولية ، والتحمل ، والعطف.
- وجود فروق في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الأمل ، التربية الفكرية .

٣- وفي جمهورية مصر العربية أجرى النجار (١٩٩٨م) دراسة بهدف معرفة **العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى** ، على عينة قوامها (٥٠٠) عامل وعاملة ومشرف ومشرفة ، واستخدم الباحث مقياس

التوافق المهني ، ومقياس العمال نحو العمل ، ومقياس الرضا عن العمل ، ومقياس الإنتاجية ، ومقياس تقييم الأداء في العمل . وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين توافق العامل مهنياً ، وبين إنتاجيته في الصناعة.

٤- أجرى عبد الحميد (١٩٩٩م) دراسة **مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التثقيف العام** بهدف تقييم الفعالية طويلة المدى لبرنامج التثقيف العمالي لدى عينة من العاملين الصناعيين ، والخدميين ، و تكونت العينة من (٦٣٢) عاملاً ، و(٦٣٤) عاملاً لم يسبق لهم الالتحاق بدورات تثقيفية ، وطبق مقياس التوافق المهني بجوانبه الأربعة: التوافق الانفعالي ، والتوافق مع طبيعة العمل ، والتوافق الاجتماعي، والدافعية للتعلم والتدريب .

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

١. ميز العاملين الدارسين عن غير الدارسين في عدد من مظاهر التوافق المهني أهمها التوافق الاجتماعي في بيئة العمل.
٢. لم تظهر فروق بين الدارسين عن غير الدارسين في مظاهر التوافق مع طبيعة العمل والدافعية للتعليم والتدريب .
٣. توجد فروق دالة بين الدارسين عن غير الدارسين في التوافق المهني العام والتوافق الاجتماعي والتوافق الانفعالي لصالح الدارسين .
٤. لا توجد فروق دالة بين العاملين في مختلف فئات العمر في التوافق المهني .
٥. يزداد مستوى التوافق المهني للعاملين بالمجال الصناعي عنه بالمجال الخدمي .

٥- وأجرى السماري (١٤٢٧ هـ) دراسة عن **التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة** ، بهدف معرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة ودور المتغيرات الديموغرافية من جهة (العمر ، والمؤهل ، والرتبة ، والخبرة)

وكذلك (الحالة الاجتماعية ، ونوع السكن ، ومكان العمل) من جهة أخرى ، و أجريت الدراسة على ٣٩١ فرداً من صف الضباط في قوات الطوارئ الخاصة واستخدم الباحث استبانة التوافق المهني واستبانة ضغوط العمل من إعداده ، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :

- أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من الوسط.
- توجد علاقة إرتباطية بين أبعاد التوافق ومتغيرات مصادر ضغوط العمل وجميعها عكسية .
- أن للتوافق المهني علاقة إرتباطية مع كل من العمر والرتبة والخدمة .
- لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني بحسب الحالة الاجتماعية .

ب- دراسات تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المتغيرات:

١- أجرى عبدالله (١٩٩٥م) دراسة هدفت إلى بحث **العلاقة بين المساندة الاجتماعية وكل من الاكتئاب واليأس** على عينة (٣٢٨) من الطلبة والعاملين في المجتمع المصري ، واستخدم الباحث مقياس المساندة الاجتماعية إعداد " الشناوي وأبو بيه " ومقياس التقدير الذاتي للاكتئاب إعداد " سليمان و عبدالله ". (١٩٩٥م) .

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- انه كلما انخفض مستوى المساندة الاجتماعية من حيث حجمها ودرجة الرضا عنها كلما زاد الاكتئاب واليأس والعكس صحيح .

٢- وأجرت راوية دسوقي (١٩٩٦م) دراسة على النموذج السلبي للعلاقة بين **المساندة الاجتماعية وضغوط الحياة والصحة النفسية لدى المطلقات** ، وتكونت

عينة الدراسة من ٤٠ مطلقة تتراوح أعمارهم بين ٢٥ – ٤٠ سنة ولديهن طفل على الأقل ، واستخدمت الباحثة مقياس المساندة الاجتماعية إعداد " ساراسون وليفين " (١٩٨٣م) ، ومقياس الإمداد بالعلاقات الاجتماعية ترجمة " محروس والسيد " (١٩٩٤م) ، ومقياس ضغوط الحياة من إعداد الباحثة ، ومقياس الصحة النفسية إعداد "إسماعيل و مرسي" وأوضحت الدراسة النتائج الآتية :

- أن الأفراد الذين لديهم درجات عالية من المساندة الاجتماعية يكونون أفضل صحة نفسية وأكثر قدرة على إدراك ضغوط الحياة والتخفيف من حدتها .
- هناك ارتباط عكسي بين الشعور بالوحدة النفسية وتبادل العلاقات الاجتماعية
- وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الصحة النفسية بين المطلقات في إدراكهن للمساندة الاجتماعية من قبل الأسرة والأصدقاء لمرتفعي الصحة النفسية .

٣- وأجرى الربيعة (١٩٩٧م) دراسة تهدف للكشف عن العلاقة بين الشعور **بالوحدة النفسية والمساندة الاجتماعية** ، ومعرفة الفروق بين الجنسين وأثر الحالة الاجتماعية ، ومكان الإقامة على شعورهم بالوحدة ، وأجريت الدراسة على عينة من طلاب وطالبات كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض قوامها (٦٠٠) طالب وطالبة ، واستخدم مقياس الشعور بالوحدة النفسية إعداد " رسل " (١٩٨٢م) ، وقام بتقنينه على البيئة السعودية " خضر والشناوي "(١٩٨٨م) ، ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد " السمادوني " (١٩٩٧م) ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- توجد علاقة سالبة بين درجات طلاب وطالبات الجامعة على مقياس الشعور بالوحدة ودرجاتهم على مقياس المساندة الاجتماعية .

٤- و أجرى عبد الرزاق (١٩٩٨م) دراسة تهدف إلى فحص دور **المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية** ، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٧٠) فرداً من الجنسين من المتزوجين تتراوح أعمارهم مابين ٢٨ –

٥١ عاماً ، واستخدم الباحث في الدراسة استبيان المعاناة الاقتصادية إعداد وترجمة " سلامة " (١٩٩١م) ، واستبيان الخلافات الزوجية إعداد " عواطف صالح " (١٩٨٩م) وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- لا توجد فروق بين متوسط درجات الأزواج والزوجات في كل من إدراك المعاناة الاقتصادية والمساندة الاجتماعية .

٥- و أجرت أسماء إبراهيم (٢٠٠١م) دراسة عن **المساندة الاجتماعية التقليدية وغير التقليدية في حالات الثكل** على عينة قوامها (٤٠٠) شخص في محافظة القاهرة ، من مستويات تعليمية مختلفة ، واستخدمت الباحثة مقياس دوافع سلوك العزاء من إعداد الباحثة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

١) أن للمساندة الاجتماعية التقليدية دوافع اجتماعية وثقافية وذاتية ودينية تدفع لسلوك العزاء وذلك باختلاف السن ، والتعليم ، بينما تفتقد المساندة الاجتماعية غير التقليدية بسبب تباعد أفراد الأسرة مكانياً ووجدانياً .

ج- دراسات تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المهن:

١- وأجرى عبد السلام (١٩٩٧م) دراسة عن **المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات** ، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٥٠) من السيدات العاملات المتزوجات المدعمات بمساندة اجتماعية ، ومجموعة أخرى ضابطة تتكون من (٥٠) سيدة عاملة ومتزوجة غير مدعومات بمساندة اجتماعية ، وقد استخدم الباحث استبيان المساندة الاجتماعية إعداد " ساراسون وآخرون " (١٩٨٣م) ، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

أ- توجد فروق بين العاملات المتزوجات مرتفعي ومنخفضي المساندة الاجتماعية في (العمل من خلال الحدث – والالتفات إلى اتجاهات وأنشطة أخرى– والعلاقات الاجتماعية – وتنمية الكفاءة الذاتية)لمرتفعي المساندة الاجتماعية.

ب- توجد فروق بين العاملات المتزوجات مرتفعي ومنخفضي المساندة الاجتماعية في (التجنب والإنكار – وطلب المساندة الاجتماعية – والإلحاح والاقتحام القهري) لصالح منخفضي المساندة الاجتماعية .

٢- وأجرى عبدالسلام (٢٠٠٠م) دراسة بهدف بحث دور **المساندة الاجتماعية وأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتهما بالتوافق مع الحياة الجامعية** ، على عينة تجريبية من (٥٠) طالباً جامعياً مقيمين بالمدن الجامعية غير مدعومين بالمساندة الاجتماعية من أسرهم ، وعينة ضابطة (٥٠) طالباَ جامعياً مقيمين مع أسرهم ، واستخدم استبيان المساندة الاجتماعية إعداد " سارسون وآخرون " (١٩٨٣م)، واستبيان مواجهة الحياة الضاغطة إعداد " بون " (١٩٨٠م)، ومقياس التوافق مع الحياة الجامعية إعداد " بيكر – سريك " .

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- وجود علاقة بين المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير المساندة الاجتماعية لصالح المجموعة الضابطة .
- توجد فروق في التفاعل الإيجابي في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة بين المجموعتين لصالح المجموعة المدعومة ، وسلبي لصالح المجموعة غير المدعومة بالمساندة الاجتماعية .

٣- وأجرى حسن (١٩٩٦م) دراسة بهدف بحث **العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم ، وضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله** طبقت على عينة قوامها (١٨٧) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية منهم (٩٧) ذكور و(٩٠) إناث ، وطبق عليهم استبيان ضغوط العمل من إعداد " هاما وبراكن " ومقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل من إعداد " لستر " .

وأظهرت النتائج : أن المعلمين أكثر ضغوطاً من المعلمات في بعد استغلال المهارات ، ولم توجد فروق بين الجنسين في الدرجة الكلية لضغط العمل ، كما وجد ارتباط سالب بين ضغوط العمل ورضا المعلم عن عمله ، أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف من ضغط العمل إلا في بعدي : المساندة المالية ومساندة أسرة المعلم .

ج- التعقيب على الدراسات السابقة :

بالنظر إلى الدراسات السابقة التي تم استعراضها نجدها قسمت إلى ثلاث أقسام :

١- دراسات عن التوافق المهني . ٢- ودراسات عن المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المتغيرات . ٣- دراسات تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المهن ، وبالنظر إلى دراسات التوافق المهني والمساندة الاجتماعية نجدها كالتالي:

١- من حيث الأهداف :

أ- من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني نجد أنها اختلفت في أهدافها ففي دراسة الشمري (١٤١٧ هـ) ، هدفت لمعرفة العلاقة مابين التوافق المهني وبعض متغيرات الشخصية ،وهذا أيضاً ما هدفت له دراسة السماري (١٤٢٧هـ) لمعرفة مستوى التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل ودور بعض المتغيرات فيه ، وفي دراسة النجار (١٩٩٨م) هدفت إلى إيجاد العلاقة بين التوافق المهني وإنتاجية العامل ، ونجد في دراسة مريم تركستاني (١٤١٧هـ)

هدفت لمعرفة التوافق والعوامل المؤثرة فيه، بينما اتفقت أهداف دراسة عبدالحميد (١٩٩١م)، في دراسة التوافق المهني ومدى تأثيره على عينات مختلفة.

ب- أما الدراسات التي تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المتغيرات فنرى أن هناك اتفاقاً بين دراسة عبدالله (١٩٩٥م) ، وراوية دسوقي (١٩٩٦م) ، والربيعة (١٩٩٧م) في معرفة العلاقة بين المساندة الاجتماعية وبعض الأمراض والأعراض النفسية ، بينما أهداف دراسة عبدالرزاق (١٩٩٨م) كانت لمعرفة دور المساندة كمتغير بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية ، وفي دراسة أسماء إبراهيم (٢٠٠١م) معرفة المساندة الاجتماعية التقليدية وغير التقليدية .

ج- أما الدراسات التي تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المهن فنرى أن هناك اتفاقاً بين دراسة عبد السلام (١٩٩٧م) و(٢٠٠٠) ، وحسن (١٩٩٦م) ، لمعرفة العلاقة بين المساندة وضغوط الحياة المختلفة .

٢- من حيث العينة :

أ- هناك اتفاق بين الدراسات التي تناولت التوافق المهني من حيث نوع العينة فدراسة النجار (١٩٩٨) ، وعبدالحميد (١٩٩٩م) كانت مجموعة من عمال المصانع ، بينما هناك اختلاف في العينات بين بقية الدراسات فقد كانت عينة كل من الشمري (١٤١٧هـ) والسماري (١٤٢٧هـ) هي مجموعة من العسكريين سواء كانوا ضباط أو أفراد ، بينما نجد دراسة مريم تركستاني (١٤١٧هـ) مجموعة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، وكان هناك تقارب في حجم العينات بين دراسة كل من الشمري (١٤١٧هـ) ، ومريم تركستاني (١٤١٧هـ) ، حيث تراوحت مابين ١٠٠ إلى ٣٠٠ ، بينما زادت عن ذلك في دراسة كل من النجار (١٩٩٨م) ، والسماري (١٤٢٧هـ) ، وعبدالحميد (١٩٩٩م) .

ب- اتفقت الدراسات السابقة ا في نوع العينة على الطلاب و الطالبات كما في دراسة عبدالله (١٩٩٥م) ، و الربيعة (١٩٩٧م) ، وكذلك اتفقت كلا من دراسة راوية دسوقي (١٩٩٦م) ، وعبدالرزاق (١٩٩٨م) على تركيزها على عينة من النساء سواء مطلقات أو متزوجات ، بينما اختلفت دراسة أسماء إبراهيم (٢٠٠١م) حيث كانت على عينة من الذكور والإناث من المجتمع المصري تتراوح أعمارهم بين ١٨ – ٨٠ سنه ،أما من حيث العينات فقد تقاربت أفراد العينة في دراسة كل من عبدالله (١٩٩٥م) ، و أسماء إبراهيم (٢٠٠١م) ، بينما نجد أن العينة زادت عن سابقيها في دراسة الربيعة (١٩٩٧م) ، وانخفضت كثيرا في دراسة كل من راوية دسوقي (١٩٩٦م) ، وعبدالرزاق (١٩٩٨م) .

ج- اختلفت عينات الدراسات السابقة في علاقتها ببعض المهن عن بعضها البعض فنجد في دراسة عبد السلام (١٩٩٧م) اختار عينة من السيدات العاملات المتزوجات ، أما في دراسة عبدالسلام (٢٠٠٠م) فكانت مجموعة من الطلاب الجامعيين المقيمين بالمدن الجامعية وغير المقيمين ، بينما نجد دراسة حسن (١٩٩٦م) كانت عينته من المعلمين والمعلمات ، وكان هناك أيضا اتفاق في عدد العينات بين دراستي عبد السلام (١٩٩٧م) ، وعبدالسلام (٢٠٠٠م) بينما اختلفت دراسة حسن (١٩٩٦م) عن الدراستين الأخريين في أعداد أفراد العينة .

٣- من حيث الأدوات :

أ- اختلفت دراسات التوافق المهني السابقة من حيث الأدوات التي تم استخدامها فنجد الشمري (١٤١٧هـ) استخدم مقياس التوافق المهني لـ " بل " ترجمة وتعريب عوض (١٩٧٩م) ، بينما قام كل من مريم تركستاني (١٤١٧هـ) وعبدالحميد (١٩٩٩م) ، والسماري (١٤٢٧هـ) بإعداد مقاييس للتوافق المهني كلٌ حسب

أهداف دراسته ، كما نجد أن دراسة النجار (١٩٩٨م) استخدمت مقياس التوافق المهني ، إلى جانب مقاييس أخرى (ولم يحدد الباحث مصدر المقاييس).

ب- أما الدراسات التي تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المتغيرات قد اختلفت الأدوات المستخدمة فيها ، حيث نجد أن دراسة عبدالله (١٩٩٥م) استخدمت مقياس المساندة الاجتماعية " لسارسون وآخرون " (١٩٨٣م)، ودراسة راويه دسوقي (١٩٩٦م) استخدمت مقياس المساندة الاجتماعية إعداد " سارسون وليفين "(١٩٨٣م) ، كذلك في دراسة الربيعة (١٩٩٧م) تم استخدام مقياس المساندة الاجتماعية من إعداد " السمادوني" ، ونجد في دراسة كل من عبدالرزاق (١٩٩٨م) وأسماء إبراهيم (٢٠٠١م) استخدام مجموعة من المقاييس يمكن من خلالها قياس المساندة الاجتماعية .

ج- كما أن الدراسات التي تناولت المساندة الاجتماعية في علاقتها ببعض المهن مثل دراسة عبد السلام (١٩٩٧م) و(٢٠٠٠م) استخدمتا مقياس المساندة الاجتماعية " لسارسون وآخرون " (١٩٨٣م) ، بينما نجد دراسة حسن (١٩٩٦م) استخدمت مقياس المساندة الاجتماعية والرضا عن العمل من إعداد " لستر" .

٤- من حيث النتائج :

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني والمساندة الاجتماعية ، اتضح أنها لم تجمع بين متغيري الدراسة الحالية ، لكن كل منها تم تناوله بطريقة مختلفة والبعض الأخر ربطه بمتغيرات أخرى ، وعلى الرغم من اختلاف عيناتها وأدواتها وطرق دراستها لهذا المتغير إلا أنها أظهرت نتائج ودلالات علمية لها قيمتها ، والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:-

١) – أن هناك علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية ، والاتزان الانفعالي ، والمسؤولية ، والتحمل ، والعطف .

٢) – أن هناك علاقة إرتباطية موجبة بين توافق العامل مهنياً وبين إنتاجيته .

٣) – أن الحالة الاجتماعية (متزوج ، وغير متزوج) تؤثر في التوافق العام و والتوافق المهني،والتوافق الاجتماعي،والتوافق الانفعالي،كما أن التوافق المهني لدى العاملين بالمجال الصناعي يزداد عن العاملين بالمجال الخدمي .

٤) – أنه كلما انخفض مستوى المساندة الاجتماعية من حيث الحجم ودرجة الرضا كلما زاد الاكتئاب واليأس والعكس صحيح .

٥) – أن الأفراد الذين لديهم درجات عالية من المساندة الاجتماعية يكونون أفضل صحة نفسية وأكثر قدرة على إدراك ضغوط الحياة والتخفيف من حدتها .

٥- نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

١. تتميز الدراسة الحالية بأنها تجمع بين متغيرين لم تجمع بينهما الدراسات السابقة التي تم استعراضها ، حيث تبحث هذه الدراسة في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية كما اتفقت هذا الدراسة من حيث أهدافها مع دراسة السماري (١٤٢٧هـ) بدراسة التوافق المهني وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية ، فقد كانت دراسة التوافق مع بعض متغيرات الشخصية أحد أهداف الدراسة الحالية ، واختلفت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات في أهدافها .

٢. تتفق مع دراسة كل من النجار (١٩٩٨م) وعبدالحميد (١٩٩٩م) من حيث طبيعة العينة (عينة من عمال الصناعة)، بخلاف باقي الدراسات السابقة .

٣. اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في المقاييس المستخدمة حيث نجد أن الدراسة الحالية استخدمت مقياس التوافق المهني ومقياس المساندة الاجتماعية لـ " بشرى إسماعيل " (د . ت) ،وهذان المقياسان لم يتم استخدامها في الدراسات السابقة .

الفصل الثالث

(منهج وإجراءات الدراسة)

- منهج الـدراسة .
- مجتمع الدراسة .
- أدوات الـدراسة .
- إجراءات التطبيق .
- أساليب المعالجة الإحصائية .

أ- منهج الدراسة :

استخدم المنهج الوصفي وهو أحد أساليب البحث العلمي ، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في واقعها ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقاً ويمكن التعبير عنه كيفياً أو كمياً ، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، والتعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً يوضح لنا مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع غيرها من الظواهر . (عبيدات وآخرون ١٩٩١ م : ١٩١)

ب- مجتمع الدراسة :

يمثل مجتمع الدراسة العمال السعوديين العاملين بالمصانع بمحافظة جدة ، سواءً يحملون مؤهلات علمية تؤهلهم للعمل أو لا يحملون مؤهلات ، وقد يملكون خبرات في مهنهم تساعدهم في أداء أعمالهم ، وعددهم الإجمالي (١٥٤٦٠)عاملاً سعودياً بين ذكور وإناث ، (وذلك بناءاً على إحصائيات الواردة من قسم إدارة المعلومات الاقتصادية ، من الغرفة التجارية الصناعية بجدة).

ج- عينة الدراسة :

قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية من عمال الصناعة السعوديين العاملين بالمصانع بمحافظة جدة ، والذين يعملون في تخصصات ومن مستويات دراسية مختلفة: المتوسطة ، والثانوية ، والجامعية المتخصص ، والفنية والتقنية ، وتتكون العينة من ٢١٨ عامل سعودي يعمل بالمصانع بمحافظة جدة والجدول (١) يوضح توصيف أفراد العينة حسب نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية.

جدول (١)

توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية

المتغيرات	الفئات	العدد
نوع المهنة	إداري	٣٦
	عامل إنتاج	١٢٤
	فني	٤٠
	مبيعات	١٨
	المجموع	٢١٨
العمر	١٧ – ٢١	٤٧
	٢٢ – ٢٦	١٠٣
	٢٧ – ٣١	٤٣
	٣٢ فأكثر	٢٥
	المجموع	٢١٨
مدة الخدمة	١ – ٢	١٣٦
	٣ – ٤	٤٥
	٥ فأكثر	٣٧
	المجموع	٢١٨
المؤهل العلمي	الابتدائية	٢٥
	المتوسطة	٥١
	دبلوم صناعي	٩٩
	الجامعي	٤٣
	المجموع	٢١٨
مقدار الراتب	١٠٠٠ – ٣٠٠٠	١٥٥
	٣٠٠١– ٥٠٠٠	٤٦
	أكثر من ٥٠٠٠	١٧
	المجموع	٢١٨
عدد ساعات العمل	٨ ساعات	١٧٢
	٩ ساعات	٢٦
	١٠–١٢ ساعة	٢٠
	المجموع	٢١٨
الحالة الاجتماعية	متزوج	٦٩
	أعزب	١٤٩
	المجموع	٢١٨

د- أدوات الدراسة :

قام الباحث باستخدام مقياسين هما :

المقياس الأول / مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة إعداد بشرى إسماعيل(د.ت):

والذي يتكون من (٨٠) عبارة يتم الإجابة عليها بـ (نعم) (لا) (لا أدري) ، ووزعت بالتساوي إلى عشر أبعاد " كل بعد يشمل ٨ عبارات " والأبعاد هي:
مدعمات العمل الاقتصادية ، ومدعمات العمل الاجتماعية ، وظروف العمل ، والعلاقة بالزملاء ، والإشراف ، والإدارة ، وظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل ، ونوع العمل ، وقيمة العمل ، والمسئولية عن العمل .
وقد تم صياغة عبارات هذه الأبعاد بطريقة التقرير الذاتي ، وتم صياغة بنود المقياس حيث كانت قصيرة وسهلة وواضحة ، ولا تحمل أكثر من معنى ، وتم صياغة التعليمات بصورة واضحة ومفهومة ، توضح للعامل أهمية سرية ما يدلي به من معلومات. (انظر الملحق (١) للمقياس بصورته الأولية)

معاملات ثبات وصدق مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة في البيئة المصرية:

١- **الثبات** : قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس عن طريق :

(١) الاتساق الداخلي : حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية حيث تراوحت بين (٠,٥٣ — ٠,٨٣) وهي دالة إحصائياً.

(٢) معامل ألفا :تم حساب معامل ألفا لجميع الأبعاد الفرعية حيث تراوحت بين (٠,٧٣ - ٠,٩١).

(٣) التجزئة النصفية : تم حساب معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية عن طريق التجزئة النصفية وبعد تصحيحها بمعادلة " سبيرمان وبراون" تراوحت بين (٠,٥٤ - ٠,٩٠).

(٤) إعادة الاختبار : تم إعادة تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) عاملا بعد ثلاث أسابيع وكان معامل الاستقرار يساوي (٠,٩٢) .

٢- **الصدق** : تم حساب الصدق عن طريق :

(١) الصدق الظاهري : تمتع الاستبيان بدرجة مناسبة من الصدق الظاهري وبعبارات سهلة وواضحة كما غطي أبعاد هامة للتوافق المهني .

(٢) الصدق التلازمي ((صدق المحك)) : تم احتسابه من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة أفراد العينة و محك آخر خارجي هو "مقياس التوافق الاجتماعي المهني" من إعداد عوض (١٩٩٧م) وبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٤)

(٣) الصدق الذاتي : وكان يساوي ٠,٩٨

(٤) الصدق العاملي: وقد تراوحت تشبعات الأبعاد على هذا العامل بين (٠,٧٢- ٠,٨٨)

معاملات ثبات وصدق مقياس التوافق المهني في الدراسة الحالية :

١- **الثبات** : قام الباحث بحساب الثبات على جميع أفراد العينة (ن = ٢١٨) عن طريق :

١- معامل ألفا : حيث كان قيم معامل ألفا تتراوح بين ٠,٥٩ — ٠,٩٤.

٢- التجزئة النصفية : قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية وتصحيحها بمعادلة سبيرمان وبراون وكان معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٣٠ — ٠,٨٥ والجدول (٢) يوضح تلك القيم :

جدول (٢)

معاملات الثبات عن طريق معامل ألفا والتجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني

م	الأبعاد	معامل ألفا	التجزئة النصفية بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان وبراون
١	**مدعمات العمل الاقتصادي**	٠.٥٩	٠.٦٨
٢	**مدعمات العمل الاجتماعي**	٠.٦٧	٠.٣٠
٣	**ظروف العمل**	٠.٧٥	٠.٦٢
٤	**العلاقة بالزملاء**	٠.٨٢	٠.٨٢
٥	**العلاقة بالمشرف**	٠.٨٢	٠.٨٢
٦	**العلاقة بالإدارة**	٠.٨٢	٠.٧٨
٧	**ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل**	٠.٦٣	٠.٥٣
٨	**نوع العمل**	٠.٦٧	٠.٦٤
٩	**قيمة العمل**	٠.٦٧	٠.٦١
١٠	**المسئولية عن العمل**	٠.٧٣	٠.٦٥
	المجموع الكلي	٠.٩٤	٠.٨٥

٢- **الصدق** : قام الباحث بحساب الصدق عن طريق:

١- صدق المحكمين : وذلك بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين بقسم علم النفس ، وكانت نسبة الاتفاق بينهم أكثر من ٨٠٪ في فقرات المقياس . (انظر الملحق (٣)) .

٢- معامل الارتباط بين الفقرات والمجموع الخاص بكل بعد والجدول (٣) يوضح قيم معاملات الارتباط

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين الفقرات ومجموع كل بعد لمقياس التوافق المهني

البعد									
مدعمات العمل الاقتصادي	الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
	معامل الارتباط	٠.٢٥	٠.٤٣	٠.٥١	٠.٦٥	٠.٦٢	٠.٤٢	٠.٥١	٠.٦٤
مدعمات العمل الاجتماعي	الفقرة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦
	معامل الارتباط	٠.٦٠	٠.٧٠	٠.٤٦	٠.٦٤	٠.٥٢	٠.٤٨	٠.٤٧	٠.٤٧
ظروف العمل	الفقرة	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢	٢٣	٢٤
	معامل الارتباط	٠.٦٤	٠.٧٦	٠.٦٩	٠.٧٠	٠.٤٨	٠.٦٠	٠.٤٦	٠.٤٤
العلاقة بالزملاء	الفقرة	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢
	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٤٨	٠.٧٠	٠.٦٦	٠.٧٤	٠.٧٠	٠.٦٧	٠.٧٣

العلاقة بالمشرف	الفقرة	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠
	معامل الارتباط	٠.٦٦	٠.٦٩	٠.٦٤	٠.٦٩	٠.٦٦	٠.٦٧	٠.٦٩	٠.٦٧
العلاقة بالإدارة	الفقرة	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨
	معامل الارتباط	٠.٦٨	٠.٥٩	٠.٦٦	٠.٦٩	٠.٦٦	٠.٦٩	٠.٦٠	٠.٧١
ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	الفقرة	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦
	معامل الارتباط	٠.٤٣	٠.٣٨	٠.٦٢	٠.٦١	٠.٥٩	٠.٦٣	٠.٥٨	٠.٣٦
نوع العمل	الفقرة	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤
	معامل الارتباط	٠.٣٢	٠.٦٦	٠.٥٨	٠.٦٥	٠.٥٩	٠.٥١	٠.٦٣	٠.٤٨
قيمة العمل	الفقرة	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨	٦٩	٧٠	٧١	٧٢
	معامل الارتباط	٠.٧١	٠.٦٩	٠.٢٩	٠.٥٣	٠.٥٨	٠.٥٧	٠.٥٥	٠.٣٩
المسئولية عن العمل	الفقرة	٧٣	٧٤	٧٥	٧٦	٧٧	٧٨	٧٩	٨٠
	معامل الارتباط	٠.٦٣	٠.٥٧	٠.٥٠	٠.٥٥	٠.٥٣	٠.٦٤	٠.٧٠	٠.٦٦

٣- معامل الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والمجموع الكلي والجدول (٤) يوضح قيم معامل الارتباط .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والمجموع الكلي

المتغيرات	مدعمات العمل الاقتصادي	مدعمات العمل الاجتماعي	ظروف العمل	العلاقة بالزملاء	العلاقة بالمشرف	العلاقة بالإدارة	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	نوع العمل	قيمة العمل	المسئولية عن العمل	المجموع الكلي
مدعمات العمل الاقتصادي	-	٠.٥٨	٠.٤٦	٠.٤١	٠.٤١	٠.٤٣	٠.٦٣	٠.٤١	٠.٦٣	٠.١٧	٠.٦٣
مدعمات العمل الاجتماعي		-	٠.٣٦	٠.٤٥	٠.٤٠	٠.٣٦	٠.٤٧	٠.٤٦	٠.٣٧	٠.٣٣	٠.٦٦
ظروف العمل			-	٠.٤٧	٠.٤٤	٠.٣٩	٠.٤٣	٠.٤٩	٠.٢٧	٠.٤٤	٠.٦٦
العلاقة بالزملاء				-	٠.٦٤	٠.٥٨	٠.٤٧	٠.٥٠	٠.٤١	٠.٤٤	٠.٧٧
العلاقة بالمشرف					-	٠.٥٥	٠.٤٧	٠.٦٢	٠.٣٧	٠.٣٥	٠.٧٦
العلاقة بالإدارة						-	٠.٥٩	٠.٤٢	٠.٣٥	٠.٣٢	٠.٧٢

المتغيرات	مدعمات العمل الاقتصادي	مدعمات العمل الاجتماعي	ظروف العمل	العلاقة بالزملاء	العلاقة بالمشرف	العلاقة بالإدارة	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	نوع العمل	قيمة العمل	المسئولية عن العمل	المجموع الكلي
ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل							–	٠.٥٦	٠.٤٨	٠.٥٦	٠.٧٦
نوع العمل								–	٠.٥١	٠.٥٥	٠.٧٨
قيمة العمل									–	٠.٣٥	٠.٦٤
المسئولية عن العمل										–	٠.٦٣

المقياس الثاني / مقياس المساندة الاجتماعية لعمال الصناعة إعداد بشرى إسماعيل (د . ت):

والذي يتكون من (٦٦) عبارة يتم الإجابة عليها بـ (موافق تماماً) (موافق) (محايد) (غير موافق) (غير موافق تماماً) ، تتوزع على " خمس أبعاد " هي : المساندة الأسرية ، ومساندة الأقارب ، ومساندة زميل العمل ، ومساندة المشرف المباشر ، ومساندة المؤسسة .

وتم صياغة عبارات هذه الأبعاد بطريقة التقرير الذاتي ، مع مراعاة قصر عبارات المقياس بحيث يسهل فهم المفحوص لها ، ولا تحمل أكثر من معنى ، وتم صياغة التعليمات بصورة واضحة ومفهومة ، توضح للعامل أهمية سرية ما يدلي به من معلومات . (انظر الملحق (٢) للمقياس بصورته الأولية)

معاملات ثبات وصدق مقياس المساندة الاجتماعية لعمال الصناعة في البيئة المصرية :

١- **الثبات** :قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبيان بالطرق التالية :

(١) الاتساق الداخلي : حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية حيث تراوحت بين (٠,٦٠ — ٠,٨٣) وهي دالة إحصائية .

(٢) معامل ألفا : تم حساب معامل ألفا لجميع الأبعاد الفرعية حيث تراوحت بين (٠,٨٠- ٠,٩٤) .

(٣) التجزئة النصفية : تم حساب الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية وبعد تصحيحها بمعادلة " سبيرمان وبراون " أصبحت القيمة (٠,٦٢) .

٢- **الصدق** : تم حساب الصدق عن طريق :

(١) الصدق الذاتي : يساوي ٠,٩٧

(٢) الصدق العاملي : وقد تراوحت تشبعات الأبعاد على هذا العامل مابين (٠,٨١ ٠,٨٨).

معاملات ثبات وصدق مقياس المساندة الاجتماعية في الدراسة الحالية :

١- **الثبات** : قام الباحث بحساب الثبات على جميع أفراد العينة (ن = ٢١٨) عن طريق:

١- معامل ألفا : حيث كان قيم معامل ألفا تتراوح بين ٠,٧٠ — ٠,٩١

٢- التجزئة النصفية : قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية وتصحيحها بمعادلة سبيرمان وبراون وكان معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٦٨و - ٠,٩٠ والجدول (٥) يوضح تلك القيم .

جدول (٥)

معاملات الثبات عن طريق معامل ألفا والتجزئة النصفية لمقياس المساندة الاجتماعية

م	الأبعاد	معامل ألفا	التجزئة النصفية بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان وبراون
١	**المساندة الأسرية**	٠.٧٠	٠.٦٨
٢	**مساندة الأقارب**	٠.٩١	٠.٩٠
٣	**مساندة الزملاء**	٠.٩١	٠.٨٦
٤	**مساندة المشرف**	٠.٨٩	٠.٨٥
٥	**مساندة الإدارة**	٠.٧٨	٠.٨١
٦	**المجموع الكلي**	٠.٩٠	٠.٧٠

٢- **الصدق** : تم حساب الصدق عن طريق :

١- صدق المحكمين : عرض المقياس على مجموعة من المحكمين بقسم علم النفس ، وكانت نسبة الاتفاق بينهم أكثر من ٨٠٪ في فقرات المقياس (انظر الملحق (٣))

٢- معامل الارتباط بين الفقرات والمجموع الكلي الخاص بكل بعد والجدول (٦) يوضح قيم معاملات الارتباط .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين الفقرات ومجموع كل بعد لمقياس المساندة الاجتماعية

المساندةالأسرية		مساندة الأقارب		مساندة الزملاء		مساندةالمشرف		مساندة الإدارة	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٤٥	٢٦	٠.٨٣	٣١	٠.٧٨	٣٩	٠.٧٥	٤٦	٠.٤٤
٢	٠.٤٢	٢٧	٠.٨٩	٣٢	٠.٨١	٤٠	٠.٦٩	٤٧	٠.٣٩
٣	٠.٣٩	٢٨	٠.٨٥	٣٣	٠.٨١	٤١	٠.٨١	٤٨	٠.٦٣
٤	٠.٤٦	٢٩	٠.٨٧	٣٤	٠.٧٩	٤٢	٠.٨٣	٤٩	٠.٣٩
٥	٠.٣٣	٣٠	٠.٨٥	٣٥	٠.٨٠	٤٣	٠.٨٢	٥٠	٠.٢٨
٦	٠.٤٩			٣٦	٠.٧٨	٤٤	٠.٧٤	٥١	٠.٣٩
٧	٠.٦٢			٣٧	٠.٨١	٤٥	٠.٧٨	٥٢	٠.٥٤
٨	٠.٦١			٣٨	٠.٧٤			٥٣	٠.٥٤
٩	٠.٦٠							٥٤	٠.١٦
١٠	٠.٣٣							٥٥	٠.٦٣
١١	٠.٥٧							٥٦	٠.٧٣
١٢	٠.٥٧							٥٨	٠.٤٢
١٣	٠.١٦							٥٩	٠.٤١
١٤	٠.٤٩							٦٠	٠.٣٢
١٥	٠.٥٨							٦١	٠.٥٥
١٦	٠.٤٢							٦٢	٠.٦٨
١٧	٠.٤٥							٦٣	٠.٦١
٢٠	٠.٢٣							٦٥	٠.٥١
٢١	٠.٢٨							٦٦	٠.٥٦
٢٢	٠.٥٠								
٢٤	٠.٤٥								

٣- معامل الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والمجموع الكلي والجدول (٧) يوضح قيم معاملات الارتباط .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والمجموع الكلي

المتغيرات	المساندة الأسرية	مساندة الأقارب	مساندة الزملاء	مساندة المشرف	مساندة الإدارة	المجموع الكلي
المساندة الأسرية	–	٠.٤٤	٠.٣٧	٠.٢٣	٠.٣٤	٠.٧٠
مساندة الأقارب		–	٠.٦٠	٠.٥٢	٠.٤١	٠.٧٢
مساندة الزملاء			–	٠.٧٤	٠.٩٤	٠.٧٩
مساندة المشرف				–	٠.٥٢	٠.٧٣
مساندة الإدارة					–	٠.٧٨

ثالثاً / استمارة المعلومات الشخصية :

قام الباحث بإعداد استمارة لتجميع المعلومات الشخصية من أفراد العينة وتشمل الاستمارة على : نوع المهنة ، والعمر ، ومدة الخدمة ، والمؤهل العلمي ، ومقدار الراتب ، وعدد ساعات العمل ، والحالة الاجتماعية. (انظر الملحق (٤))

هـ - إجراءات الدراسة :

تم توزيع المقياس على أفراد العينة بعد أخذ الإذن المطلوب من الجهات ذات العلاقة ، بخطابات رسمية لكل مصنع من قبل إدارة المدينة الصناعية بجدة وإدارة تنمية الموارد البشرية ، موجهة للمشرفين داخل المصنع ، حيث يقوم كل مشرف بجمع أفراد العينة في أوقات الراحة (فترة الغداء) ويقوم بتوزيع الاستمارات عليهم ، ويقوم بإعطاء فكره عن أهمية المقياس وأهمية الإجابة على جميع الفقرات ، وأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، والمهم أن يكون الجواب موافقاً لما يشعر به الشخص ، وكان الباحث يتأكد من أن المفحوص قد أجاب على جميع الأسئلة عند استلام المقياس من المشرف ، وقد قام الباحث بتصحيحها ، وجمع الدرجات واستخراج النتائج وفقاً لما يتطلبه البحث . (انظر الملحق (٧))

و- أساليب المعالجة الإحصائية :

استخدمت الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الدراسة :

- ✓ **المتوسطات والانحرافات المعيارية .**
- ✓ **اختبار (ت) t .test**
- ✓ **تحليل التباين أحادي الاتجاه . oneway – anova**

الفصل الرابع

(عرض النتائج ومناقشتها)

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، وفيما يلي توضيح لهذه النتائج :

السؤال الأول : ما مظاهر التوافق المهني الذي يتمتع بها العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد التوافق المهني التي يتمتع بها عمال المصانع والجدول (٨) يوضح النتيجة مرتبة من الأعلى توافقاً إلى الأدنى :-

جدول (٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمظاهر أبعاد التوافق المهني

المتغيرات	المتوسط	الانحراف
المسئولية عن العمل	١٢.٧٣	٣.٢١
ظروف العمل	١٢.٦١	٢.٩٩
العلاقة بالزملاء	١٢.٣٣	٣.٦٧
العلاقة بالمشرف	١١.٩٣	٣.٩٢
نوع العمل	١١.٢٨	٣.٢١
ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	١٠.٧١	٣.٠٦
العلاقة بالإدارة	١٠.٥٢	٣.٨٨
قيمة العمل	١٠.٣٤	٣.٤٥
مدعمات العمل الاقتصادي	٩.٧٤	٢.٧٢
مدعمات العمل الاجتماعي	٩.٠٠	٣.٠٥
المجموع	**١١١.٢٤**	**٢٣.٥٧**

ويتضح من الجدول (٨) أن أكثر الجوانب توافقاً هي المسئولية عن العمل ، وهذا يؤكد أن أفراد العمل متوافقون مع الأعمال التي أسندت لهم وهذا ما يؤكده القاسم (٢٠٠١م) بأن يعطى العامل دوراً مهنياً يشعر فيه بدوره في العمل إضافة إلى اتخاذه للقرارات ص : ٤٨ .

يليها ظروف العمل وهذا يشير إلى أن ظروف العمل المتوفرة لهم تحقق لهم شيئاً من التوافق وهذا ما أشار إليه طه (د . ت) من أهمية أن تهيأ الظروف للعمل بصورة مرضية حتى يشعر العامل بالتوافق وهذا يحقق كمية وجودة الإنتاج ص: ٢٦١.

يليها العلاقة بالزملاء وهذا يدل على الدور المهم لزملاء العمل في إكساب العامل التوافق في عمله فالتوافق المهني وسوءه يتأثر بعلاقة العامل بزملائه ، فينبغي إحداث التعاون والتآلف والمنافسة الشريفة بين الزملاء ، وأن تزيد المؤسسة من شعور العمال بالتوحد والانتماء إلى أعمالهم ، وهذا قد يساعد في تحقيق التوافق بينهم ورفع الإنتاج بما يؤدي بالنفع للمؤسسة والعاملين والمجتمع . (عوض ، ١٩٨٧م : ٢٦ - ٢٧)

ثم يليها العلاقة بالمشرف فهو أقل تأثيرا من الزملاء ولكن لا يقل أهمية في تحقيق التوافق للعامل ، ويلي ذلك نوع العمل الذي يقوم به العامل وهذا يدل على أهمية اختيار المهنة التي تساعده على التوافق ، ويليها ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل فنجد أن ظروف السوق أقل تأثيراً من سابقيها في إحداث التوافق للعامل ، وهكذا في العلاقة بالإدارة ويرجع ذلك لقلة التعامل المباشر مع الإدارة ، وهكذا في باقي الأبعاد في قيمة العمل ، ومدعمات العمل الاقتصادي ، والاجتماعي ، فهي من خلال النتائج اقل تحقيقاً لتوافق العامل .

ويشير الباحث إلى أنه تم استخراج مظاهر التوافق المهني وفقاً لفقراته والمكونة من ٨٠ فقرة و يمكن الرجوع إليها في ملحق (٥)

السؤال الثاني : ما مظاهر المساندة الاجتماعية الذي يتمتع بها العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مظاهر المساندة الاجتماعية التي يتمتع بها عمال المصانع وذلك بعد قسمة المتوسط لكل بعد على عدد عباراته والجدول (٩) يوضح النتيجة:-

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمظاهر أبعاد المساندة الاجتماعية

المتغيرات	**المتوسط بعد تقسيمه على عدد العبارات**	**الانحراف المعياري**
المساندة الأسرية	٤.٢٩	١٠.٦٩
مساندة الزملاء	٤.٢٢	٦.٠٤
مساندة الأقارب	٤.٢	٤.٥٦
مساندة المشرف	٤.٠٣	٥.٩٩
مساندة الإدارة	٣.٧٦	١٠.٥١
المجموع	**٤.١**	**٢٨.٣٢**

ويتضح من الجدول (٩) أن أكثر الجوانب تأثيراً في المساندة هي مساندة الأسرة وهذا يؤكد الدور المهم للأسرة في مساندة العامل وتقديم المساندة المناسبة له ، ثم يليها مساندة الزملاء وهذا يشير إلى أهمية ما يقدمه زميل العمل ويرجع ذلك إلى قربه للعامل والأكثر احتكاكاً بالعامل أثناء فترة العمل، ثم مساندة الأقارب ويدل ذلك على أهمية ما يقدمه الأقارب للعامل بعد الأسرة والزملاء، ويلي ذلك مساندة المشرف فهي أقل

أهمية من سابقيها في تقديم المساندة ، ونجدان مساندة الإدارة تحتل المرتبة الأخيرة فهي أقل الجوانب تأثيرا على العامل ، وربما يرجع ذلك إلى بعد الإدارة عن التعامل المباشر مع العاملين أحياناً.

يود أن يشير الباحث إلى أنه تم استخراج مظاهر المساندة الاجتماعية وفقاً لفقراته والمكونة من ٦٦ فقرة و يمكن الرجوع إليها في (ملحق (٦))

السؤال الثالث : هل هناك علاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط سبيرمان بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والجدول (١٠) يوضح ذلك :-

جدول (١٠)

العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية

المساندة الاجتماعية / التوافق المهني	المساندة الأسرية	المساندة الأقارب	المساندة الزملاء	المساندة المشرف	المساندة الإدارة	المجموع الكلي
مدعمات العمل الاقتصادي	٠.٠٤	٠.٢٧	٠.٢٦	٠.٣٠	٠.٢٠	٠.٢٠
مدعمات العمل الاجتماعي	٠.١٩	٠.٢٧	٠.٢٩	٠.٢٥	٠.٢٦	٠.٣٣
ظروف العمل	٠.٠٨	٠.٢٥	٠.٢٩	٠.٣٢	٠.١٣	٠.٢٥
العلاقة بالزملاء	٠.٢٣	٠.٣٧	٠.٣٥	٠.٣١	٠.٢٠	٠.٣٧

المساندة الاجتماعية / التوافق المهني	المساندة الأسرية	المساندة الأقارب	المساندة الزملاء	المساندة المشرف	المساندة الإدارة	المجموع الكلي
العلاقة بالمشرف	٠.٣١	٠.٣٧	٠.٤٠	٠.٤٥	٠.٣٢	٠.٤٧
العلاقة بالإدارة	٠.١٥	٠.٣٨	٠.٤١	٠.٣٩	٠.٣٠	٠.٤٠
ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	٠.٣٣	٠.٣٧	٠.٤٠	٠.٣٣	٠.٣٤	٠.٤٧
نوع العمل	٠.٣١	٠.٣٥	٠.٣١	٠.٣٨	٠.٣٩	٠.٤٧
قيمة العمل	٠.٢٥	٠.١٨	٠.٢٨	٠.٢٤	٠.٢٦	٠.٣٣
المسئولية عن العمل	٠.٣٦	٠.٣٦	٠.٢٩	٠.٢٦	٠.١٨	٠.٣٨
المجموع	٠.٣٣	٠.٤٥	٠.٤٧	٠.٤٦	٠.٣٧	٠.٥٣

ومن خلال الجدول (١٠) يتضح لنا أن هناك علاقة بين متغيرات التوافق المهني والمساندة الاجتماعية إلا في بعض المتغيرات فنجد انه قيمة العلاقة بين مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية (٠,٠٤) منخفضة ويدل ذلك على أن الدعم الاقتصادي ليس للمساندة الأسرية دور فيها ، كذلك العلاقة بين ظروف العمل والمساندة الأسرية كانت (٠,٠٨) فهي منخفضة حيث أن ظروف العمل المختلفة والتي يعاني منها العامل لا يكون للأسرة يدا في إيجادها أو منعها.

السؤال الرابع : هل هناك فروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى و أصحاب الإرباعي الأدنى في المساندة الاجتماعية وذلك في درجاتهم على مقياس التوافق المهني ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخراج الإرباعي الأعلى و الإرباعي الأدنى لمقياس المساندة الاجتماعية ثم تم استخدام اختبار (ت) t.test لمعرفة الفروق والجدول (١١) يوضح النتيجة :-

جدول (١١)

الفروق بين ذوي الإرباعي الأعلى والأدنى في المساندة الاجتماعية على درجات التوافق المهني

المتغيرات	الإرباعي الأعلى ن=٦٣		الإرباعي الأدنى ن=٦٠		درجة الحرية	قيمة (ت)	اتجاه الفروق
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
مدعمات العمل الاقتصادي	١٠.٦٠	٢.٨٥	٩.٠٦	٣.٠٣	١٢١	٢.٨٩	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
مدعمات العمل الاجتماعي	٩.٧٣	٢.٩٤	٧.٨١	٣.٠٧	١٢١	٣.٥٢	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
ظروف العمل	١٣.٦٨	٢.٥٨	١١.٨٨	٣.٢٠	١٢١	٣.٤٣	توجد فروق لصالح الأرباع الأعلى
العلاقة بالزملاء	١٣.٨٨	١.٨٤	١٠.٥٠	٤.٧٣	١٢١	٥.٢٨	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
العلاقة بالمشرف	١٤.٣٠	٢.٣٢	٩.٤٣	٤.٢٩	١٢١	٧.٨٧	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
العلاقة بالإدارة	١٢.٥٧	٣.٣٦	٨.٣٨	٤.٠٢	١٢١	٦.٢٦	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
ظروف السوق المتغيرة	١٢.١٤	٢.٢٠	٩.٠٨	٣.٢٥	١٢١	٦.١٣	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى

المتغيرات	الإرباعي الأعلى ن=٦٣		الإرباعي الأدنى ن=٦٠		درجة الحرية	قيمة (ت)	اتجاه الفروق
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
نوع العمل	١٢.٩٣	١.٩٠	٩.٥٥	٣.٧٤	١٢١	٦.٣٥	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
قيمة العمل	١١.٤٤	٣.٠٤	٩.١٨	٤.١٣	١٢١	٣.٤٦	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى
المسئولية عن العمل	١٣.٧٧	١.٨٥	١١.١٠	٤.٠٩	١٢١	٤.٧٠	توجد فروق لصالح الإرباع الأعلى

يتضح من الجدول (١١) أن ذوي المساندة الاجتماعية المرتفعة يحققون توافقاً مهنياً أعلى من ذوي المساندة المنخفضة مما يؤكد أهمية المساندة الاجتماعية بأبعادها المختلفة من مساندة الأسرة ، والأقارب ، والزملاء ، والمشرف ، والإدارة ، وهذا يؤكد من أن الفرد قد يلقى دعماً إيجابياً من المجتمع المحيط بالعامل فتؤيده وتؤازره وتتحمل الصعاب من أجله وتقدم له العون حتى يرتقي في عمله وهذا ما يؤكده زيدان ، وآخرون (١٩٧٤م٢٦١ :) من أن المصنع الذي يسوده جو من الحميمية والصداقة والثقة بين أفراده ، تزيد فيه الاتصالات والاستشارة .

ويقول إيرل (د.ت) " إن إجادة المرء للعمل الذي يقوم بأدائه تشبع في نفسه اطمئناناً وراحة حقيقيين ، هذا الاطمئنان يخلق في نفوس كثير من الناس معنى من معاني القوة ، وإحساس بكمال وجودهم وقيمة كيانهم ، وهذا يدفعهم إلى التقدم صعوداً في سلم الرفعة ، والوصول إلى أعلى المراتب". ص :٥٠

السؤال الخامس : هل هناك فروق في التوافق المهني لدى عينة من العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة في ضوء متغير (نوع المهنة ، العمر ، مدة الخدمة ، المؤهل العلمي ، مقدار الراتب ، عدد ساعات العمل ، الحالة الاجتماعية) ؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب الفروق بين درجات عمال المصانع في مقياس التوافق المهني ، وجاءت النتائج على النحو التالي :-

أ- نوع المهنة :

جدول (١٢)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق العام تبعا لنوع المهنة

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٢١.٠٧	٣	٧.٠٢	٠.٩٤	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٥٩٢.٥٤	٢١٤	٧.٤٤		
		المجموع	١٦١٣.٦١	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	١٦.٣٩	٣	٥.٤٦	٠.٥٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٠١١.٥٨	٢١٤	٩.٤٠		
		المجموع	٢٠٢٧.٩٨	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	٨.٩٢	٣	٢.٩٧	٠.٣٢	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٣٤.٧١	٢١٤	٩.٠٤		
		المجموع	١٩٤٣.٦٣	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	٥١.٢٦	٣	١٧.٠٨	١.٢٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٨٨٠.٩٦	٢١٤	١٣.٤٦		
		المجموع	٢٩٣٢.٢٢	٢١٧			

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	٧٨.٦٩	٣	٢٦.٢٣	١.٧١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢٦٦.٤١	٢١٤	١٥.٢٦		
		المجموع	٣٣٤٥.١٠	٢١٧			
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	٦٥.٢٩	٣	٢١.٧٦	١.٤٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢١٣.٠٤	٢١٤	١٥.٠١		
		المجموع	٣٢٧٨.٣٣	٢١٧			
٧	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	بين المجموعات	٣٥.٨٠	٣	١١.٩٣	١.٢٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٩٦.٥٦	٢١٤	٩.٣٣		
		المجموع	٢٠٣٢.٣٦	٢١٧			
٨	نوع العمل	بين المجموعات	١٢.٦٢	٣	٤.٢٠	٠.٤٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢٢٩.٧٤	٢١٤	١٠.٤١		
		المجموع	٢٢٤٢.٣٦	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	٣٢.٧٨	٣	١٠.٩٢	٠.٩١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٥٦٤.٧٢	٢١٤	١١.٩٨		
		المجموع	٢٥٩٧.٥٠	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	١٠٩.٢٩	٣	٣٦.٤٣	٣.٦٥	توجد فروق
		داخل المجموعات	٢١٣٤.٨٠	٢١٤	٩.٩٧		
		المجموع	٢٢٤٤.٠٩	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٢١٣٣.٣٥	٣	٧١١.١١	١.٢٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١١٧٤٢٠.٦	٢١٣	٥٥١.٢٧		
		المجموع	١١٩٥٥٣.٩	٢١٦			

يتضح من الجدول (١٢) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمصانع في التوافق المهني تبعا لنوع المهنة في (المسئولية عن العمل)حيث بلغت قيمة (ف) ٣,٦٥ ويشير في ذلك القاسم (٢٠٠١م) إلى انه لتحقيق التوافق المهني للعامل ينبغي توفير حرية الرأي و ترك العامل يشارك في اتخاذ القرارات كل ذلك سوف يساعد في الإحساس بالمسئولية لديه ورفع الروح المعنوية والإنتاج . ص: ٤٨

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المتغيرات والمجموع الكلي للتوافق . ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه لتحديد مصدر الفروق والجدول (١٣) يوضح النتيجة .

جدول (١٣)

اختبار شيفيه لمعرفة الفروق في المسؤلية عن العمل تبعاً لنوع المهنة

	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣	٤
المسئولية عن العمل	إداري	١٣.٢٧				
	عامل إنتاج	١٢.١٨				*
	فني	١٣.٢٠				
	مبيعات	١٤.٤٤		*		

ويتضح من الجدول (١٣) أن الفروق كانت بين عامل الإنتاج وموظف المبيعات في صالح موظف المبيعات حيث أن المسئول عن المبيعات تكون لديه مسئولية أكبر عن العمل ، وذلك لطبيعة وظيفته ، وهذا ما أشار إليه عوض (١٩٨٧م) من أن العامل عندما يشعر

بالارتياح والأمن والرضا يزداد اندفاعه للعمل بل تزداد إنتاجيته ، فكلما زاد التوافق النفسي أعطى مؤشراً لزيادة علاقته بعمله . (ص : ٢٠)

ب- العمر :

جدول (١٤)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعا للعمر

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٨.٦٦	٣	٢.٨٩	٠.٣٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٦٠٤.٩٤	٢١٤	٧.٥٠		
		المجموع	١٦١٣.٦١	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	٦٨.٥٧	٣	٢٢.٨٥	٢.٤٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٥٩.٤٠	٢١٤	٩.١٥		
		المجموع	٢٠٢٧.٩٨	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	٦.٨٣	٣	٢.٢٧	٠.٢٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٣٦.٧٩	٢١٤	٩.٠٥		
		المجموع	١٩٤٣.٦٣	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	١٨.٧٧	٣	٦.٢٦	٠.٤٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٩١٣.٤٤	٢١٤	١٣.٦١		
		المجموع	٢٩٣٢.٢٢	٢١٧			
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	٣.٨٤	٣	١.٢٨	٠.٠٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٣٤١.٢٥	٢١٤	١٥.٦١		
		المجموع	٣٣٤٥.١٠	٢١٧			

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	٧.٠٣	٣	٢.٣٤	٠.١٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢٧١.٣٠	٢١٤	١٥.٢٨		
		المجموع	٣٢٧٨.٣٣	٢١٧			
٧	ظروف السوق المتغيرة	بين المجموعات	٧.٠٦	٣	٢.٣٥	٠.٢٤	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٠٢٥.٢٩	٢١٤	٩.٤٦		
		المجموع	٢٠٣٢.٣٦	٢١٧			
٨	نوع العمل	بين المجموعات	٣٦.٩٣	٣	١٢.٣١	١.١٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢٠٥.٤٣	٢١٤	١٠.٣٠		
		المجموع	٢٢٤٢.٣٦	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	١٦.٧١	٣	٥.٥٧	٠.٤٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٥٨٠.٧٩	٢١٤	١٢.٠٦		
		المجموع	٢٥٩٧.٥٠	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	٣٢.٤٦	٣	١٠.٨٢	١.٠٤	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢١١.٦٣	٢١٤	١٠.٣٣		
		المجموع	٢٢٤٤.٠٩	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٤٨٤.٧٢	٣	١٦١.٥٧	٠.٢٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١١٩٠٦٩.٢	٢١٣	٥٥٩.٠١		
		المجموع	١١٩٥٥٣.٩	٢١٦			

يتضح من الجدول (١٤) أنه لا توجد فروق بالمصانع في لتوافق المهني تبعاً للعمر في جميع أبعاد المقياس والمجموع الكلي ، مما يشير إلى أن العمر قد لا يكون له تأثير في هذا

الجانب . ربما يرجع ذلك لذوبان الفوارق العمرية بين الزملاء في العمل ويؤيد هذا ماأظهرته نتائج دراسة عبدالحميد (١٩٩٩م) من أنه لاتوجد فروق بين العاملين في مختلف فئات العمر في التوافق المهني .

ج- مدة الخدمة (الخبرة) :

جدول (١٥)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعا لمدة الخدمة

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٦٤.٨٦	٢	٣٢.٤٣	٤.٥٠	توجد فروق
		داخل المجموعات	١٥٤٨.٧	٢١٥	٧.٢٠		
		المجموع	١٦١٣.٦	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	١٨٦.٩٨	٢	٩٣.٤٩	١٠.٩١	توجد فروق
		داخل المجموعات	١٨٤٠.٩	٢١٥	٨.٥٦		
		المجموع	٢٠٢٧.٩	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	٢٤.٥٤	٢	١٢.٢٧	١.٣٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩١٩.٠	٢١٥	٨.٩٢		
		المجموع	١٩٤٣.٦	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	٢٢.٣٧	٢	١١.١٨	٠.٨٢٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٩٠٩.٨	٢١٥	١٣.٥٣		
		المجموع	٢٩٣٢.٢	٢١٧			
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	١١١.٤٦	٢	٥٥.٧٣	٣.٧٠	توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢٣٣.٦	٢١٥	١٥.٠٤		
		المجموع	٣٣٤٥.١	٢١٧			
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	١.٥٧	٢	٠.٧٨	٠.٠٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢٧٦.٧	٢١٥	١٥.٢٤		
		المجموع	٣٢٧٨.٣	٢١٧			
٧	ظروف السوق المتغيرة	بين المجموعات	٤٥.٧٨	٢	٢٢.٨٩	٢.٤٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٨٦.٥	٢١٥	٩.٢٤		
		المجموع	٢٠٣٢.٣	٢١٧			

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٨	نوع العمل	بين المجموعات	١١٠.٧٠	٢	٥٥.٣٥	٥.٥٨	توجد فروق
		داخل المجموعات	٢١٣١.٦	٢١٥	٩.٩١		
		المجموع	٢٢٤٢.٣	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	٤٢.٨٣	٢	٢١.٤١	١.٨٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٥٥٤.٦	٢١٥	١١.٨٨		
		المجموع	٢٥٩٧.٥	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	٢٧.٥٩	٢	١٣.٧٩	١.٣٣	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢١٦.٥	٢١٥	١٠.٣٠		
		المجموع	٢٢٤٤.٠	٢١٧			
المجموع		بين المجموعات	٤٣٤١.٧	٢	٢١٧٠.٨	٤.٠٣	توجد فروق
		داخل المجموعات	١١٥٢١	٢١٤	٥٣٨.٣٧		
		المجموع	١١٩٥٥	٢١٦			

يتضح من الجدول (١٥) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع في التوافق المهني تبعاً للخبرة في بعض أبعاد المقياس عدا (مدعمات العمل الاقتصادي حيث كانت قيمة (ف) ٤,٥٠ و مدعمات العمل الاجتماعي حيث كانت قيمة (ف) ١٠,٩١، والعلاقة بالمشرف حيث كانت قيمة (ف) ٣,٧٠ ، ونوع العمل حيث كانت قيمة (ف) ٥,٥٨ والمجموع الكلي للتوافق المهني حيث كانت قيمة (ف) ٤,٠٣).

ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه لمعرفة الفروق والجدول (١٦) يوضح ذلك:-

جدول (١٦)

اختبار شيفيه للفروق بين العمال في مدعمات الأعمال الاقتصادي والاجتماعي والتوافق تبعاً لمدة الخدمة

المتغير	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣
مدعمات العمل الاقتصادي	١ – ٢	٩.٣٣			*
	٣ – ٤	١٠.١٧			
	٥ سنوات فأكثر	١٠.٧	*		
مدعمات العمل الاجتماعي	١ – ٢	٨.٣٢		*	*
	٣ – ٤	٩.٧٣	*		
	٥ سنوات فأكثر	١٠.٦٤	*		
العلاقة بالمشرف	١ – ٢	١١.٤٥			*
	٣ – ٤	١٢.٢٠			
	٥ سنوات فأكثر	١٣.٣٧	*		
نوع العمل	١ – ٢	١٠.٨٦			*
	٣ – ٤	١١.٣١			
	٥ سنوات فأكثر	١٢.٨١	*		
التوافق المهني العام	١ – ٢	١٠٨.٠٧			*
	٣ – ٤	١١٤.٨٦			
	٥ سنوات فأكثر	١١١.٣٩	*		

يتضح من الجدول (١٦) أن الفروق في مدعمات العمل الاقتصادي بين فئة العمال ذوي الخبرة ١ – ٢ سنة ، و ٥ سنوات فأكثر في صالح ذوي الخبرة الأكبر ، وهذه النتيجة

منطقية لأنه كلما زادت الخبرة كلما كان التوافق مع مفهوم مدعمات العمل الاقتصادي أكبر .

كذلك كانت الفروق في مدعمات العمل الاجتماعي بين فئة العمال ذوي الخبرة ١ - ٢ ، والفئة ٣ – ٤ سنوات ، و٥ سنوات فأكثر في صالح الفئتين الأخيرتين ذوي الخبرة الأكبر وهذا شئ طبيعي لأن الخبرة تلعب دوراً هنا ، فكلما طالت مدة خدمة الفرد كلما عمل جاهداً على تحقيق مدعمات العمل الاجتماعي وهذا يؤكد ما أشار إليه القاسم (٢٠٠١م) من انه لتحقيق التوافق المهني للعامل ينبغي ، الاهتمام بالنواحي الاجتماعية ، والعلاقات الداخلية بين العاملين ، وتوفير حرية الرأي . (ص : ٤٨)

وكذلك الفروق في العلاقة بالمشرف بين فئة العمال ذوي الخبرة ١ – ٢ سنة ، و ٥ سنوات فأكثر في صالح ذوي الخبرة الأكبر ، وهذه النتيجة طبيعية فكلما زادت الخبرة كلما توثقت العلاقة بالمشرف ، وكذلك الفروق في نوع العمل بين فئة العمال ذوي الخبرة ١ – ٢ سنة ، و ٥ سنوات فأكثر في صالح ذوي الخبرة الأكبر ، وهذه النتيجة منطقية لأنه كلما زادت الخبرة كلما كان التوافق مع مفهوم نوع العمل الذي يقوم به العامل.

كما أظهرت النتائج أيضاً أن الفروق في التوافق المهني بين فئة العمال ذوي الخبرة ٥ سنوات ، لديهم توافقاً أكثر من غيرهم وهذا لاشك يعود إلى أنه كلما زادت خدمته في عمله كلما اكتسب مزيداً من التوافق في عمله بخلاف العامل ذو الخبرة من ١- ٢ فنجده أحياناً كثير الشكوى .

د- المؤهل العلمي :

جدول (١٧)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعا للمؤهل العلمي

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٣.٦٥	٣	١.٢١	٠.١٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٦٠٩.٩٦	٢١٤	٧.٥٢		
		المجموع	١٦١٣.٦١	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	١٠.٩٨	٣	٣.٦٦	٠.٣٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٠١٦.٩٩	٢١٤	٩.٤٢		
		المجموع	٢٠٢٧.٩٨	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	١١.٢٢	٣	٣.٧٤	٠.٤١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٣٢.٤١	٢١٤	٩.٠٣		
		المجموع	١٩٤٣.٦٣	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	٥٨.٢٥	٣	١٩.٤١	١.٤٤	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٨٧٣.٩٦	٢١٤	١٣.٤٣		
		المجموع	٢٩٣٢.٢٢	٢١٧			
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	٧.٦٣	٣	٢.٥٤	٠.١٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٣٣٧.٤٦	٢١٤	١٥.٥٩		
		المجموع	٣٣.٤٥	٢١٧			
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	٢١٢.٢٢	٣	٧٠.٧٤	٤.٩٣	توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٠٦٦.١٠	٢١٤	١٤.٣٢		
		المجموع	٣٢٧٨.٣٣	٢١٧			
٧	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	بين المجموعات	٤٤.٣٥	٣	١٤.٧٨	١.٥٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٨٨.٠١	٢١٤	٩.٢٩		
		المجموع	٢٠٣٢.٣٦	٢١٧			

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٨	نوع العمل	بين المجموعات	١١.٩٢	٣	٣.٩٧	٠.٣٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢٣٠.٤٤	٢١٤	١٠.٤٢		
		المجموع	٢٢٤٢.٣٦	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	٣٧.٧١	٣	١٢.٥٧	١.٠٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٥٥٩.٧٩	٢١٤	١١.٩٦		
		المجموع	٢٥٩٧.٥٠	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	١٤١.٧٧	٣	٤٧.٢٥	٤.٨١	توجد فروق
		داخل المجموعات	٢١٠٢.٣٢	٢١٤	٩.٨٢		
		المجموع	٢٢٤٤.٠٩	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	١٥٢١.٤٨	٣	٥٠٧.١٦	٠.٩١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١١٨٠٣٢.٤	٢١٣	٥٥٤.١٤		
		المجموع	١١٩٥٥٣.٩	٢١٦			

يتضح من الجدول (١٧) أن هناك فروقاً ذات دلالة في متغيري (العلاقة بالإدارة حيث كانت قيمة (ف) ٤٫٩٣ ، والمسئولية عن العمل حيث كانت قيمة (ف) ٤٫٨١) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمصانع لتوافق المهني تبعاً للمؤهل العلمي في بقية المتغيرات الأخرى والمجموع الكلي .

ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه لمعرفة الفروق والجدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨)

اختبار شيفيه للفروق بين العمال في العلاقة بالإدارة والمسئولية عن العمل تبعاً للمؤهل العلمي

المتغيرات	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣	٤
العلاقة بالإدارة	الابتدائي	٨.٩٢			*	
	المتوسط	٩.٥٦			*	
	الثانوي	١١.٥٢	*	*		
	الدبلوم والجامعي	١٠.٣٠				
المسئولية عن العمل	الابتدائي	١٠.٤٤				*
	المتوسط	١١.٠٥				
	الثانوي	١٠.١٤				
	الدبلوم والجامعي	٩.٩٣	*			

يتضح من الجدول (١٨) أن الفروق في العلاقة بالإدارة بين فئة العمال ذوي التعليم الابتدائي والثانوي في صالح الثانوي ، وبين ذوي التعليم المتوسط والثانوي في صالح الثانوي وهذا يشير إلى أن ذوي التعليم الثانوي لديهم توافقاً أكثر في علاقتهم بالإدارة .

كذلك كانت الفروق في المسئولية عن العمل بين فئة العمال ذوي التعليم الابتدائي وذوي الدبلومات والجامعة في صالح الابتدائي ، وقد يرجع ذلك الحرص الزائد من ذوي التعليم الابتدائي حتى لا يفقدوا وظائفهم أو أن الوظائف التي يقومون بها يترتب عليها الكثير من المسؤوليات والعقبات خصوصاً إذا كانت مرتبطة بعملية كمية الإنتاج والمحافظة

عليها ، وربما الجامعي ينظر لهذه الوظيفة أنها اقل من طموحه أو أن تكون وظيفة إشرافية يتابع من خلالها مجريات العمل ،أما المسئول الأول فيكون ذوي المؤهل الأقل .

هـ- مقدار الراتب :

جدول (١٩)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعاً لمقدار الراتب

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٢٣.٨١	٢	١١.٩٠	١.٦١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٥٨٩.٧٩	٢١٥	٧.٣٩		
		المجموع	١٦١٣.٦١	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	٩٥.٩٣	٢	٤٧.٩٦	٥.٣٣	توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٣٢.٠٤	٢١٥	٨.٩٨		
		المجموع	٢٠٢٧.٩٨	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	٦.٠٥	٢	٣.٠٢	٠.٣٣	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٩٣٧.٥٧	٢١٥	٩.٠١		
		المجموع	١٩٤٣.٦٣	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	١٦.٠٧	٢	٨.٠٣	٠.٥٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٩١٦.١٤	٢١٥	١٣.٥٦		
		المجموع	٢٩٣٢.٢٢	٢١٧			
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	١١.٦٤	٢	٥.٨٢	٠.٣٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٣٣٣.٤٥	٢١٥	١٥.٥٠		
		المجموع	٣٣٤٥.١٠	٢١٧			

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	٩.٣٤	٢	٤.٦٧	٠.٣٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٣٢٦٨.٩٩	٢١٥	١٥.٢٠		
		المجموع	٣٢٧٨.٣٣	٢١٧			
٧	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	بين المجموعات	١.٩٧	٢	٠.٩٨	٠.١٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٠٣٠.٣٩	٢١٥	٩.٤٤		
		المجموع	٢٠٣٢.٣٦	٢١٧			
٨	نوع العمل	بين المجموعات	١٢.٣١	٢	٦.١٥	٠.٥٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢٣٠.٠٥	٢١٥	١٠.٣٧		
		المجموع	٢٢٤٢.٣٦	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	١٠.٩٢	٢	٥.٤٦	٠.٤٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٥٨٦.٥٧	٢١٥	١٢.٠٣		
		المجموع	٢٥٩٧.٥٠	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	٢٥.٠٢	٢	١٢.٥١	١.٢١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٢١٩.٠٧	٢١٥	١٠.٣٢		
		المجموع	٢٢٤٤.٠٩	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	١٢٤٨.٠٠	٢	٦٢٤.٠٠	١.١٢	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١١٨٣٠٥.٩	٢١٤	٥٥٢.٨٣		
		المجموع	١١٩٥٥٣.٩	٢١٦			

يتضح من الجدول (١٩) انه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعاً لمقدار الراتب عدا بعد (مدعمات العمل الاجتماعي حيث كانت قيمة (ف) ٥,٣٣) .

ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه لمعرفة الفروق والجدول (٢٠) يوضح النتيجة :-

جدول (٢٠)

اختبار شيفيه للفروق بين العمال في مدعمات العمل الاجتماعي تبعاً للراتب

المتغير	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣
مدعمات	١٠٠٠ – ٣٠٠٠	٨.٦٠			*
العمل	٣٠٠١ – ٥٠٠٠	٩.٨٢			
الاجتماعي	أكثر من ٥٠٠٠	١٠.٥٢	*		

يتضح من الجدول (٢٠) أن الفروق في مدعمات العمل الاجتماعي بين ذوي فئات الراتب من ١٠٠٠ – ٣٠٠٠ وفئة الراتب الأكثر من ٥٠٠٠ ريال فأكثر في صالح ذوي المرتب المرتفع وهذا يؤكد أن للراتب أهمية في جوانب توافق العامل المهني بما فيها مدعمات العمل الاجتماعي يقول عوض (١٩٨٧م) لو صادف العامل بعض الصراعات في العلاقات الاجتماعية ، أو حالة صحية لأحد أفراد أسرته ، أو أعباء عائلية زائدة ، كبعد الأهل عن مقر العمل ، مما يضطره للسفر دوماً ، أو كثرة من يعولهم ، ذلك كله قد يؤدي إلى عدم توافقه مع عمله ، وبقدر نجاح العامل في التغلب على تلك الصعاب بقدر ما يشعر براحة نفسية تنعكس بدورها على عمله . (ص :٢٧)

و- ساعات العمل :

جدول (٢١)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعاً لساعات العمل

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	مدعمات العمل الاقتصادي	بين المجموعات	٧٠.٧٧	٢	٣٥.٣٨	٤.٩٣	توجد فروق
		داخل	١٥٤٢.٨٤	٢١٥	٧.١٧		
		المجموع	١٦١٣.٦١	٢١٧			
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	بين المجموعات	٦.٩٥	٢	٣.٤٨	٠.٣٧	لا توجد فروق
		داخل	٢٠٢١.٠٢	٢١٥	٩.٤٠		
		المجموع	٢٠٢٧.٩٨	٢١٧			
٣	ظروف العمل	بين المجموعات	١٦.٤٦	٢	٨.٢٣	٠.٩١	لا توجد فروق
		داخل	١٩٢٧.١٦	٢١٥	٨.٩٦		
		المجموع	١٩٤٣.٦٣	٢١٧			
٤	العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	٦٩.١٥	٢	٣٤.٥٧	٢.٥٩	لا توجد فروق
		داخل	٢٨٦٣.٠٦	٢١٥	١٣.٣١		
		المجموع	٢٩٣٢.٢٢	٢١٧			
٥	العلاقة بالمشرف	بين المجموعات	٥٥.٨٢	٢	٢٧.٩١	١.٨٢	لا توجد فروق
		داخل	٣٢٨٩.٢٧	٢١٥	١٥.٢٩		
		المجموع	٣٣٤٥.١٠	٢١٧			
٦	العلاقة بالإدارة	بين المجموعات	١٣.٣٨	٢	٦.٦٩	٠.٤٤	لا توجد فروق
		داخل	٣٢٦٤.٩٥	٢١٥	١٥.١٨		
		المجموع	٣٢٧٨.٣٣	٢١٧			

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
٧	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	بين المجموعات	٤٧.٩٠	٢	٢٣.٩٥	٢.٥٩	لا توجد فروق
		داخل	١٩٨٤.٤٦	٢١٥	٩.٢٣		
		المجموع	٢٠٣٢.٣٦	٢١٧			
٨	نوع العمل	بين المجموعات	١٩.٤٠	٢	٩.٧٠	٠.٩٣	لا توجد فروق
		داخل	٢٢٢٢.٩٦	٢١٥	١٠.٣٣		
		المجموع	٢٢٤٢.٣٦	٢١٧			
٩	قيمة العمل	بين المجموعات	٧١.١٩	٢	٣٥.٥٩	٣.٠٣	لا توجد فروق
		داخل	٢٥٢٦.٣٠	٢١٥	١١.٧٥		
		المجموع	٢٥٩٧.٥٠	٢١٧			
١٠	المسئولية عن العمل	بين المجموعات	٤٩.٧٩	٢	٢٤.٨٩	٢.٤٣	لا توجد فروق
		داخل	٢١٩٤.٣٠	٢١٥	١٠.٢٠		
		المجموع	٢٢٤٤.٠٩	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٢٣٩٧.٩٢	٢	١١٩٨.٩٦	٢.١٨	لا توجد فروق
		داخل	١١٨٢٠٠.٧	٢١٥	٥٤٩.٧٧		
		المجموع	١٢٠٥٩٨.٦	٢١٧			

يتضح من الجدول (٢١) أن هناك فروقاً ذات دلالة في بعد (مدعمات العمل الاقتصادي حيث كانت قيمة (ف) ٤,٩٣) في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمصانع في التوافق المهني في بقية الأبعاد والمجموع الكلي تبعاً لساعات العمل .

ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار " شيفيه " لمعرفة الفروق والجدول (٢٢) يوضح النتيجة :-

جدول (٢٢)

اختبار شيفيه للفروق بين العمال في مدعمات العمل الاقتصادي تبعاً لساعات العمل

المتغيرات	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣
مدعمات العمل الاقتصادي	٨ ساعات	١٠.٠٣		*	
	٩ساعات	٨.٥٠	*		
	١٠ ساعات فأكثر	٨.٨٥			

ويتضح من الجدول (٢٢) أن الفروق في مدعمات العمل الاقتصادي بين ذوي فئات ساعات العمل ٨ ساعات ، و٩ ساعات في صالح ذوي الساعات الأقل ، وهذا يؤكد أن عدد الساعات الأقل يساعد على توافق العامل بما فيها مدعمات العمل الاقتصادي .

فمن المفترض أن تكون تلك الساعات تتناسب مع معدل الأجر دون تعب أو إرهاق للعامل حسب وسائل الإنتاج المتاحة (حسن ، ١٩٧٨م : ٢٤٢ - ٢٤٧) .

ز- الحالة الاجتماعية :

جدول (٢٣)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد التوافق المهني والتوافق المهني العام تبعاً للحالة الاجتماعية

	المتغيرات	المتزوج ن = ٦٩		الأعزب ن = ١٤٩		درجة الحرية	قيمة (ت)	اتجاه الفروق
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
١	مدعمات العمل الاقتصادي	٩.٩٨	٢.٥١	٩.٦٣	٢.٨١	٢١٦	٠.٨٩٣	لا توجد فروق
٢	مدعمات العمل الاجتماعي	٩.٦٠	٢.٩٤	٨.٧٣	٣.٠٧	٢١٦	١.٩٨	توجد فروق لصالح المتزوج
٣	ظروف العمل	١٢.٨١	٢.٧٦	١٢.٥٢	٣.٠٩	٢١٦	٠.٦٦٠	لا توجد فروق
٤	العلاقة بالزملاء	١٢.٩٥	٢.٩٧	١٢.٠٤	٣.٩٣	٢١٦	١.٧١	لا توجد فروق
٥	العلاقة بالمشرف	١٢.٧٥	٣.١٩	١١.٥٥	٤.١٧	٢١٦	٢.١١	توجد فروق لصالح المتزوج
٦	العلاقة بالإدارة	١١.٠٨	٣.٢١	١٠.٢٦	٤.١٤	٢١٦	١.٤٥	لا توجد فروق
٧	ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل	١٠.٩٨	٢.٧٠	١٠.٥٩	٣.٢١	٢١٦	٠.٨٨٦	لا توجد فروق
٨	نوع العمل	١١.٦٠	٣.٠٤	١١.١٣	٣.٢٩	٢١٦	١.٠١	لا توجد فروق
٩	قيمة العمل	١٠.٢٧	٣.٤٠	١٠.٣٨	٣.٤٩	٢١٦	-٠.٢١٢	لا توجد فروق
١٠	المسئولية عن العمل	١٢.٩٧	٣.٠٤	١٢.٦٣	٣.٢٩	٢١٦	٠.٧٢٦	لا توجد فروق
	المجموع	١١٥.٠٤	١٩.٣٨	١٠٩.٤	٢٥.١٤	٢١٦	١.٦٢	لا توجد فروق

يتضح من الجدول (١٨) أن هناك فروق ذات دلالة في متغير (مدعمات العمل الاجتماعي حيث كانت قيمة (ت) ١,٩٨، والعلاقة بالمشرف لصالح المتزوجين حيث كانت قيمة (ت) ٢,١١) ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالمصانع في بقية أبعاد

التوافق المهني والمجموع الكلي ، ويؤكد ذلك ما أشار إليه عوض (١٩٨٧م) من أن العوامل الاجتماعية من العوامل المؤثرة على توافق العامل في عمله .

السؤال السادس : هل هناك فروق في المساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة في ضوء متغير (نوع المهنة ، العمر ، مدة الخدمة ، المؤهل العلمي ، مقدار الراتب ، عدد ساعات العمل ، الحالة الاجتماعية)؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب الفروق بين درجات عمال المصانع في مقياس المساندة الاجتماعية ، وجاءت النتائج على النحو التالي:-

أ- نوع المهنة :

جدول (٢٤)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً لنوع المهنة

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٨٨.١٩	٣	٢٩.٣٩	٠.٢٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٤٦٠٥.٦٦	٢١٣	١١٥.٥٢		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	٢٥.٧٣	٣	٨.٥٧	٠.٤٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٤٩٧.١٤	٢١٤	٢١.٠١		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة	بين المجموعات	٦٩.٥٤	٣	٢٣.١٨	٠.٦٣	لا توجد

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
	الزملاء	داخل المجموعات	٧٨٦١.٥٧	٢١٤	٣٦.٧٣		فروق
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	٦٧.٦٦	٣	٢٢.٥٥	٠.٦٢	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٧٣٢.٤٥	٢١٤	٣٦.١٣		
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	١٨٠.٣١	٣	٦٠.١٠	٠.٥٤	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٨٠٣.٥٢	٢١٤	١١١.٢٣		
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			
المجموع		بين المجموعات	١١٠٦.٧٢	٣	٣٦٨.٩٠	٠.٤٥	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٧٢١٨٥.٧	٢١٣	٨٠٨.٣٨		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٢٤) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع للمساندة الاجتماعية تبعاً لنوع المهنة في جميع أبعاد المقياس وكذلك في المقياس ككل ، وهذا يوضح لنا أنه ليس لنوع المهنة دور في التأثير على المساندة الاجتماعية .

ب- العمر :

جدول (٢٥)

الفروق بين عمال المصانع في أبعاد المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً للعمر

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٩٧١.٣٤	٣	٣٢٣.٧٨	٢.٩٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٧٢٢.٥١	٢١٣	١١١.٣٧		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	٢٥٣.٠٠	٣	٨٤.٣٣	٤.٢٢	توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٢٦٩.٨٨	٢١٤	١٩.٩٥		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة الزملاء	بين المجموعات	٤٧٦.٩٩	٣	١٥٨.٩٩	٤.٥٦	توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٤٥٤.١٢	٢١٤	٣٤.٨٣		
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	١٦٢.٣٧	٣	٥٤.١٢	١.٥١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٦٣٧.٧٣	٢١٤	٣٥.٦٩		
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	٣٧٤.٨٨	٣	١٢٤.٩٦	١.١٣	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٦٠٨.٩٥	٢١٤	١١٠.٣٢		
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٩٠٥١.٦٩	٣	٣٠١٧.٢٣	٣.٩١	توجد فروق
		داخل المجموعات	١٦٤٢٤٠.٨	٢١٣	٧٧١.٠٨		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٢٥) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع للمساندة الاجتماعية تبعاً للعمر عدا متغيرات (مساندة الأقارب حيث كانت قيمة (ف) ٤,٢٢، ومساندة الزملاء حيث كانت قيمة (ف) ٤,٥٦، والمقياس ككل تبعاً للعمر حيث كانت قيمة (ف) ٣,٩١) وهذا يدل على دور الأقارب المهم في تقديم المساندة المناسبة تبعاً للعمر وكذلك الزملاء وتؤكد دراسة عوض (١٩٨٧م) من أن دور الزملاء تتطلبه طبيعة العمل في المؤسسة الصناعية من أن يكون بين الفرد وزملائه تعاوناً وتآزراً ، لأن كل وحده

إنتاجية في المصنع مكملة للوحدات الأخرى وأن السلعة نتاج لتعاون بين مجموعة من الزملاء . (ص ٢٤) وكذلك في المقياس ككل تبعاً للعمر.

ولمعرفة مصدر التباين قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه لمعرفة الفروق والجدول (٢٦) يوضح ذلك:-

جدول (٢٦)

اختبار شيفيه للفروق بين العمال في مساندة الأقارب ومساندة الزملاء والمساندة تبعاً للعمر

المتغير	الفئات	المتوسطات	١	٢	٣	٤
مساندة الأقارب	١٧-٢١	٢٢.٦٥				*
	٢٢-٢٦	٢٠.٩١				
	٢٧-٣١	٢٠.٧٩				
	٣٢-فأكثر	١٨.٨٠	*			
مساندة الزملاء	١٧-٢١	٣٥.٣٨				*
	٢٢-٢٦	٣٣.٨٣				*
	٢٧-٣١	٣٤.١٦				
	٣٢-فأكثر	٣٠.٠٤	*	*		
المجموع الكلي المساندة الاجتماعية	١٧-٢١	٢٥٢.٤٠				*
	٢٢-٢٦	٢٤٣.٥٥				
	٢٧-٣١	٢٤٧.٦٢				
	٣٢-فأكثر	٢٢٩.٥٢	*			

يتضح من الجدول (٢٦) أن الفروق في مساندة الأقارب بين فئة العمال ذوي العمر ١٧-٢١ و العمر ٣٢- فأكثر لصالح ذوي العمر الأصغر ، وهذه النتيجة منطقية لأنه كلما قل العمر كلما كان حاجته للمساندة من الأقارب أكبر .

كذلك كانت الفروق في مساندة الزملاء بين فئة العمال ذوي العمر ١٧- ٢١ والعمر٢٢- ٢٦ وبين العمر ٣٢- فأكثر في صالح الفئتين الأوليين ذوي العمر الأصغر وهذا شئ طبيعي لأن العمر له دوراً فكلما قل العمر كلما احتاج لمساندة الزملاء .

كما أظهرت النتائج أيضاً أن الفروق في المساندة الاجتماعية بين فئة العمال ذوي ١٧- ٢١ ، هم في حاجة أكثر من غيرهم للمساندة وهذا لاشك يعود إلى أن العامل في بداية حياته يكون في حاجة ماسة للمساندة الاجتماعية والتي تساعده على التقدم والتطور في عمله وكسب الخبرات الضرورية .

ج- مدة الخدمة (الخبرة) :

جدول (٢٧)

الفروق بين عمال المصانع في المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً لمدة الخدمة

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٣٧٨.٨٢	٢	١٨٩.٤١	١.٦٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٤٣١٥.٠٢	٢١٤	١١٣.٦٢		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	٣٣.٣٤	٢	١٦.٦٧	٠.٧٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٤٨٩.٥٤	٢١٥	٢٠.٨٨		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة الزملاء	بين المجموعات	١.٥٨	٢	٠.٧٩	٠.٠٢	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٩٢٩.٥٣	٢١٥	٣٦.٨٨		
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	٥.٦٩	٢	٢.٨٤	٠.٠٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٧٩٤.٤١	٢١٥	٣٦.٢٥		
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	٦٣.٧٩	٢	٣١.٨٩	٠.٢٨	لا توجد
		داخل المجموعات	٢٣٩٢٠.٠٤	٢١٥	١١١.٢٥		

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			فروق
المجموع		بين المجموعات	١٠٩.٠٨	٢	٥٤.٥٤	٠.٠٠٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٧٣١٨٣.٤	٢١٤	٨٠٩.٢٦		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٢٧) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع للمساندة الاجتماعية تبعاً لمدة الخدمة وكذلك في المقياس ككل، وهذا يدل على انه قد لا يكون لمدة الخدمة تأثير على المساندة الاجتماعية ، وتنفرد الدراسة الحالية بهذه النتيجة في ضوء متغيراتها وعينتها .

د- المؤهل العلمي :

جدول (٢٨)

الفروق بين عمال المصانع في المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً للمؤهل العلمي

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٤٠٨.٩٠	٣	١٣٦.٣٠	١.١٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٤٢٨٤.٩٤	٢١٣	١١٤.٠١		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	٧٤.٢٥	٣	٢٤.٧٥	١.١٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٤٤٨.٦٢	٢١٤	٢٠.٧٨		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة الزملاء	بين المجموعات	٣٧٨.٦٧	٣	١٢٦.٢٢	٣.٥٧	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٥٥٢.٤٤	٢١٤	٣٥.٢٩		
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	١٨٧.٨٣	٣	٦٢.٦١	١.٧٦	لا توجد
		داخل المجموعات	٧٦١٢.٢٨	٢١٤	٣٥.٥٧		

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			فروق
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	٣١٠.٧٥	٣	١٠٣.٥٨	٠.٩٣	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٦٧٣.٠٨	٢١٤	١١٠.٦٢		
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٢١٩٤.٤٥	٣	٧٣١.٤٨	٠.٩١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٧١٠٩٨.٠	٢١٣	٨٠٣.٢٧		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٢٨) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع للمساندة الاجتماعية تبعاً للمؤهل العلمي وكذلك في المقياس ككل، وهذا يدل على انه قد لا يكون للمؤهل العلمي تأثير على المساندة الاجتماعية.

هـ- مقدار الراتب :

جدول (٢٩)

الفروق بين عمال المصانع في المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً لمقدار الراتب

م	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٥٧٠.٦٩	٢	٢٨٥.٣٤	٢.٥٣	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٤١٢٣.١٦	٢١٤	١١٢.٧٢		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	١٧.٥١	٢	٨.٧٥	٠.٤١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٥٠٥.٣٧	٢١٥	٢٠.٩٥		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة	بين المجموعات	١٣.٧٨	٢	٦.٨٩	٠.١٨	لا توجد

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
	الزملاء	داخل المجموعات	٧٩١٧.٣٣	٢١٥	٣٦.٨٢		فروق
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	٢٢.٦٩	٢	١١.٣٤	٠.٣١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٧٧٧.٤١	٢١٥	٣٦.١٧		
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	٤١٥.٠٨	٢	٢٠٧.٥٤	١.٨٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٥٦٨.٧٥	٢١٥	١٠٩.٦٢٢		
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			
المجموع		بين المجموعات	١٩٠٢.٠١	٢	٩٥١.٠٠	١.١٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٧١٣٩٠.٤	٢١٤	٨٠٠.٨٩		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٢٩) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع في المساندة الاجتماعية تبعاً لمقدار الراتب وكذلك في المقياس ككل ، مما يدل على أن مقدار الراتب ليس له أثر على المساندة الاجتماعية ، ويؤكد ذلك ما أشار إليه حسن (١٩٧٨م :٢٣١ - ٢٣٣) من أن هذا يعتمد على إعطاء العامل الأجر الذي يستحقه بقدر العمل الذي أنجزه مع مكافأة العامل المجد.

و- ساعات العمل :

جدول (٣٠)

الفروق بين عمال المصانع في المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً لساعات العمل

	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	اتجاه الفروق
١	المساندة الأسرية	بين المجموعات	٩٠.٥٩	٢	٤٥.٢٩	٠.٣٩	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٤٦٠٣.٢٥	٢١٤	١١٤.٩٦		
		المجموع	٢٤٦٩٣.٨٥	٢١٦			
٢	مساندة الأقارب	بين المجموعات	٥٤.١٩	٢	٢٧.١٠	١.٣٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٤٤٦٨.٦٨	٢١٥	٢٠.٧٨		
		المجموع	٤٥٢٢.٨٨	٢١٧			
٣	مساندة الزملاء	بين المجموعات	١٠٩.٣٤	٢	٥٤.٦٧	١.٥٠	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٨٢١.٧٧	٢١٥	٣٦.٣٨		
		المجموع	٧٩٣١.١١	٢١٧			
٤	مساندة المشرف	بين المجموعات	١٤٣.٥٢	٢	٧١.٧٦	٢.٠١	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٧٦٥٦.٥٩	٢١٥	٣٥.٦١		
		المجموع	٧٨٠٠.١١	٢١٧			
٥	مساندة الإدارة	بين المجموعات	٣٩٢.٣٥	٢	١٩٦.١٧	١.٧٨	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	٢٣٥٩١.٤٨	٢١٥	١٠٩.٧٢		
		المجموع	٢٣٩٨٣.٨٣	٢١٧			
	المجموع	بين المجموعات	٢٤٩٣.١٥	٢	١٢٤٦.٥٧	١.٥٦	لا توجد فروق
		داخل المجموعات	١٧٠٧٩٩.٣	٢١٤	٧٩٨.١٢		
		المجموع	١٧٣٢٩٢.٤	٢١٦			

يتضح من الجدول (٣٠) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع في المساندة الاجتماعية تبعاً لساعات العمل وكذلك في المقياس ككل ، وهذا يشير على أن عدد ساعات العمل لا ينعكس أثرها على المساندة الاجتماعية .

ز- الحالة الاجتماعية :

جدول (٣١)

الفروق بين عمال المصانع في المساندة الاجتماعية وأبعادها تبعاً للحالة الاجتماعية

المتغيرات	المتزوج ن = ٦٩		الأعزب ن = ١٤٩		درجة الحرية	قيمة (ت)	اتجاه الفروق
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
المساندة الأسرية	٨٩.٧٨	١٠.٠٤	٩٠.٣٠	١١.٠١	٢١٦	٠.٣٣٤	**لا توجد فروق**
مساندة الأقارب	٢١.٢٠	٣.٥٣	٢٠.٩٣	٤.٩٧	٢١٦	٠.٣٩٥	**لا توجد فروق**
مساندة الزملاء	٣٣.٤٦	٤.٧٢	٣٣.٩٥	٦.٥٧	٢١٦	٠.٥٥٥	**لا توجد فروق**
مساندة المشرف	٢٨.٢٧	٤.٦٩	٢٨.٢٢	٦.٥٢	٢١٦	٠.٠٥٤	**لا توجد فروق**
مساندة الإدارة	٦٩.٩٤	٩.٠٠	٧٢.٣٠	١١.٠٩	٢١٦	١.٥٤	**لا توجد فروق**
المجموع	٢٤٢.٦٦	٢٠.٨١	٢٤٥.٥٩	٣١.٢٣	٢١٦	٠.٧٠٨	**لا توجد فروق**

يتضح من الجدول (٣١) أنه لا توجد فروق بين العاملين بالمصانع في المساندة الاجتماعية تبعاً للحالة الاجتماعية في أبعاد المقياس وفي المقياس ككل وهذا يدل على انه ليس هناك تأثير للحالة الاجتماعية للعامل على المساندة الاجتماعية .

الفصل الخامس

- ملخص نتائج الدراسة
- توصياتها
- الدراسات المقترحة

أولاً : ملخص النتائج :

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج جاءت على النحو التالي :

٧- أن هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب التالي : (المسئولية عن العمل – ظروف العمل – العلاقة بالزملاء – العلاقة بالمشرف – نوع العمل – ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل – العلاقة بالإدارة – قيمة العمل – مدعمات العمل الاقتصادي – مدعمات العمل الاجتماعي)

٨- أن هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب التالي: (المساندة الأسرية – مساندة الزملاء– مساندة الأقارب– مساندة المشرف – مساندة الإدارة)

٩- أن هناك علاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا (مدعمات العمل الاقتصادي ، والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ، والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ، ومساندة الإدارة) .

١٠- وجدت الدراسة أن هناك فروقاً لصالح الإرباعي الأعلى على المساندة في التوافق المهني وأبعاده .

١١- أ- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع المهنة في بعد (المسئولية عن العمل) ، بينما لم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية في باقي الأبعاد .

ب- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس التوافق المهني وعلى المقياس ككل تبعاً للعمر .

ج- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لمدة الخدمة في أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي ، ومدعمات العمل الاجتماعي ، والعلاقة بالمشرف ، ونوع العمل ، والمقياس ككل).

د- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً للمؤهل العلمي في بعدي (العلاقة بالإدارة ، المسئولية عن العمل).

هـ- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لمقدار الراتب في بعد (مدعمات العمل الاجتماعي).

و- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لساعات العمل في بعد (مدعمات العمل الاقتصادي).

ز- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً للحالة الاجتماعية في بعدي (مدعمات العمل الاجتماعي ، والعلاقة بالمشرف) لصالح فئة المتزوجين .

١٢- أ- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً لنوع المهنة.

ب- توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس المساندة الاجتماعية تبعاً للعمر في أبعاد (مساندة الأقارب ، ومساندة الزملاء ، والمقياس ككل).

ج- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً لمدة الخدمة .

د- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً للمؤهل العلمي.

هـ- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً لمقدار الراتب .

و- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً لساعات العمل .

ز- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية وعلى المقياس ككل تبعاً للحالة الاجتماعية.

ثانياً : التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصى الباحث بالتالي :-

٢) – إكساب العامل مزيدا من الشعور بالمسئولية في أداء عمله ومنحه الثقة في أداء بعض الأعمال مما يسهم في تطوير العمل والارتقاء به إلى مستويات مرتفعة .

٣) – زيادة أجور العاملين للقيام بالالتزامات الأسرية والاجتماعية والتي بدورها تشعر العامل باهتمام المصنع به ، وتجعله يشعر بالاطمئنان والراحة ، مما يعكس ذلك على أداءه في عمله .

٤) – منح العاملين بالمصانع مزيداً من أوقات الراحة أثناء العمل وإيجاد مكان مناسب لذلك ، يكون مجهزاً ببعض وسائل الترفيه ، مما يساعد على تجديد النشاط والإقبال على العمل بعد ذلك بنشاط مرتفع تُشعر العامل بأنه محل اهتمام من المصنع .

٥) – الاهتمام باختيار الإداريين والمشرفين بعناية ، ممن لديهم القدرة على اكتشاف القدرات والطاقات والدراية بسبل تطوير العاملين والرقي بهم مما يعكس ذلك على أداء المصنع .

٦) – عمل رحلات دورية يشارك فيها جميع أفراد المصنع من إداريين ومشرفين وعمال ، الأمر الذي يساعد على تفعيل العلاقة التبادلية بينهم ، والذي لاشك ينعكس بدوره على زيادة تقبل الأخر والتفاعل معه .

ثالثا : الدراسات والبحوث المقترحة :-

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية :

١- إجراء دراسة تبحث في ميول وقدرات العاملين في المصانع .

٢- إجراء دراسة حول العلاقة بين قيم العمل وخصائص الشخصية للعاملين بالمصانع .

٣- إجراء دراسة مماثلة بصورة أكبر وذلك للعاملين بالمصانع في مناطق المملكة العربية السعودية المختلفة.

قائمة المراجع

١- القرآن الكريم .

٢- أبو النيل ، محمود السيد (١٩٨٥م) ، علم النفس الصناعي بحوث عربية وعالمية ، بيروت : دار النهضة العربية .

٣- إبراهيم ، أسماء عبد المنعم (٢٠٠١م) ، المساندة الاجتماعية التقليدية وغير التقليدية ، المؤتمر السنوي الثامن لمركز الإرشاد النفسي ،القاهرة : عين شمس مركز الإرشاد النفسي .

٤- إيرل ، ف. م (د ،ت) ، من الشرق والغرب علم النفس واختيار المهنة (ترجمة مصطفى حسنين)، القاهرة : دار القومية للطباعة .

٥- تركستاني ، مريم حافظ ، (١٤١٧هـ) التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الرياض: جامعة الملك سعود.

٦- جبارة ، جبارة عطية (٢٠٠١م) ، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي ، الأسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة .

٧- جمل الليل ، محمد جعفر (٢٠٠٢م) ، المساعدة الإرشادية النفسية ، جدة : الدار السعودية.

٨- حسن ، عبد الباسط محمد (١٩٧٨م) ، علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة : مكتبة غريب.

٩- حسن ، عزت عبد الحميد (١٩٩٦م) ، المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقته كل منهما برضا المعلم عن عمله ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) الزقازيق : كلية التربية بالزقازيق .

١٠- دسوقي،راوية (١٩٩٦م) ، المساندة الاجتماعية وضغوط الحياة والصحة النفسية ، مجلة علم النفس ، العدد ٣٧، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب.

١١- راجح ، أحمد عزت (١٩٦٥م)، علم النفس الصناعي ، الأسكندرية : الدار القومية .

١٢- الربيعة ، فهد (١٩٩٧م) ، الوحدة النفسية والمساندة الاجتماعية ، مجلة علم النفس ، العدد ٤٠- ٤١ ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .

١٣- السماري ، عبدالله عبد العزيز (١٤٢٧ هـ) التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

١٤- الصبان ، عبير محمد (١٤٢٤هـ) المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات بمدينتي مكة المكرمة وجدة (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، جدة : كلية التربية للبنات الأقسام الأدبية .

١٥- زهران ، حامد عبدالسلام (٢٠٠٥م) ، التوجيه والإرشاد النفسي ، القاهرة : عالم الكتب .

١٦- زيدان . محمد مصطفى ، حسين التاودي (١٩٧٤م) ، الإشراف والإنتاجية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو .

١٧- الساعاتي ، حسن (١٩٨٠م) ، علم الاجتماع الصناعي ، بيروت : دار النهضة العربية .

١٨- الشمري ، علي سليمان (١٤١٧ هـ) ، العلاقة بين التوافق المهني وبعض متغيرات الشخصية (رسالة ماجستير غير منشورة) مكة المكرمة : جامعة أم القرى .

١٩- طه ، فرج عبد القادر (١٩٨٠م) ، سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية ،القاهرة : مكتبة الخانجي .

٢٠- طه ، فرج عبد القادر (١٩٨٠م) علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط٣ ، القاهرة : دار المعارف .

٢١- طه ، فرج عبد القادر (٢٠٠١م) ،علم النفس الصناعي والتنظيمي ،القاهرة : دار قباء .

٢٢- طه ، فرج عبد الحميد (د ،ت) ، قراءات في علم النفس الصناعي ، القاهرة : مكتبة سعيد رأفت .

٢٣- عبد الحميد ، إبراهيم شوقي (١٩٩٨م) ، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة ، القاهرة : دار قباء .

٢٤- عبد الحميد ، إبراهيم شوقي (١٩٩٩م) ، مقارنة للتوافق المهني بين العاملين الدارسين وغير الدارسين ببرنامج التثقيف العام مجلة كلية الآداب: جامعة القاهرة، (إبريل ١٩٩٩م)، مجلد٥٩، عدد ٢ .

٢٥- عبد الرزاق ، عماد (١٩٩٨م) ، المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط في العلاقة بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية ، دراسات نفسية ، العدد ٢ مجلد ٨ ، القاهرة : رابطة الإخصائيين النفسيين المصرية .

٢٦- عبد السلام ، على (١٩٩٧م) ، المساندة الاجتماعية ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة ، دراسات نفسية ، العدد ٧ المجلد ٧ ، القاهرة : رابطة الإخصائيين النفسيين المصرية .

٢٧- عبد السلام ، علي (٢٠٠٠م) ، المساندة الاجتماعية وأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية ، مجلة علم النفس ، العدد ٣٥ ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .

٢٨- عبدالله ، هشام (١٩٩٥م) ، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالاكتئاب واليأس ، المؤتمر الدولي الثاني للإرشاد النفسي للأطفال ذوي الحاجات الخاصة ، مجلد ٢ ، القاهرة : عين شمس مركز الإرشاد النفسي .

٢٩- عبيدات ، ذوقان وآخرون (٢٠٠٤ م) ، البحث العلمي مفهومه ، أدواته وأساليبه ، عمّان : دار الفكر .

٣٠- العليمي ، بيلي إبراهيم (٢٠٠١م) ، عناية الاقتصاد الإسلامي بالصناعة على المستوى النظري والعملي ، القاهرة : مطبعة التركي .

٣١- عوض ، عباس محمود (١٩٨٧م)، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ،الأسكندرية : دار المعرفة الجامعية .

٣٢- عوض ، عباس محمود & مدحت عبد اللطيف (١٩٨٩م) ، التوافق المهني للعمال : دراسة عاملية ، مجلة علم النفس ، العدد ١٢ ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .

٣٣- عويضة ، كامل محمد كامل (١٩٩٦م) علم النفس الصناعي ، بيروت : دار الكتب العلمية .

٣٤- فهمي ، مصطفى (د . ت) ، مجالات علم النفس ، القاهرة : مكتبة مصر .

٣٥- القاسم ، بديع محمود (٢٠٠١م) ،علم النفس بين النظرية والتطبيق ، عمّان : مؤسسة الوراق .

٣٦- لامبرت ، وليم و ولاس (١٩٩٣م) ، علم النفس الاجتماعي (ترجمة سلوى الملا) ، القاهرة : دار الشروق .

٣٧- لطفي ، طلعت إبراهيم (١٩٩٦م) ، علم الاجتماع الصناعي ، السعودية : عكاظ للنشر والتوزيع .

٣٨- محمد ، محمد علي (١٩٨٦م) ،علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ، الأسكندرية : دار المعرفة الجامعية .

٣٩- مصطفى ، إبراهيم وآخرون ،المعجم الوسيط (د . ت) ، مكتبة مشكاة الإسلامية http://www.almeshkat.net/.

٤٠- المليجي ، حلمي (١٩٦٩م) ، القياس السيكولوجي في الصناعة ، القاهرة : دار المعارف .

٤١- النجار ، أحمد (١٩٩٨م) ، العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية ، مجلة علم النفس ، العدد ٤٥ ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب .

٤٢- واطسن ،وآخرون (١٩٦٢م) ، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية ،(ترجمة أحمد زكي وآخرون) ، القاهرة : دار المعارف .

٤٣- الغرفة التجارية الصناعية بمحافظة جدة ، الدليل الصناعي لمحافظة جدة (١٤٢٩ هـ- ٢٠٠٨ م) ، جدة : أفاق الجزيرة .

٤٤- موقع دليل مصطلحات علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، www.ejtemay.com/ms .

الـمـلاحـق

الملحق رقم

(١)

أسئلة

مقياس التوافق المهني

لعمال الصناعة

(في صورته الأولية)

إعداد

بشرى إسماعيل

مقياس التوافق المهنى لعمال الصناعة

دكتورة

بشرى إسماعيل

كلية الآداب – جامعة الزقازيق

الناشر

مكتبة الأنجلو المصرية

١٦٥ ش محمد فريد – القاهرة

مقياس التوافق المهنى لعمال الصناعة

تعليمات المقياس :

أخى العامل ... أختى العاملة ...

إنك تعمل فى مجموعة كبيرة من العمال والمشرفين ، تقضى معهم وقتاً ربما أطول من ذلك الذى تقضيه مع أفراد أسرتك ، لذلك لابد وأن تكون راضياً عنهم تحبهم وتشاركهم أفراحهم وأحزانهم وتعقد معهم علاقات اجتماعية طيبة حتى يحبوك ويقدروك ويحترموك .

أقرأ كل عبارة من العبارات التالية جيداً ، وأجب عن كل منها بصراحة وبصدق ولاتوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، لكن مايهمنا هو رأيك الحقيقى ، وأعلم أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة وستظل فى سرية تامة ولن تستخدم إلا فى أغراض البحث العلمى الذى يهدف أولاً وأخيراً لمصلحتك أنت أيها العامل وتحقيق سعادتك وإشباع حاجاتك النفسية والمادية .

أجب فى ضوء الاختبارات الآتية :

(١) إذا كانت العبارة تنطبق عليك وتتفق مع رأيك فضع علامة (√) فى خانة (نعم) .

(٢) إذا كانت العبارة لاتنطبق عليك ولاتتفق مع رأيك فضع علامة (√) فى خانة (لا) .

(٣) إذا كنت غير متأكد من أن العبارة تنطبق عليك وتتفق مع رأيك فضع علامة (√) فى خانة (لا أدرى) .

م	العبارات	نعم	لا	لا أدرى
١	يضايقنى عدم توزيع المرتبات بينى وبين زملائى فى العمل بالعدل .	......	....	......
٢	من الصعب الحصول على الترقية التى استحقها فى عملى الحالى فى وقتها المناسب .	......	....	......
٣	العنبر الذى أعمل فيه واسعاً بما فيه الكفاية .	......	....	......
٤	علاقاتى بزملائى فى العمل تسودها المحبة .	......	....	......
٥	أشعر أحياناً أن مشرفى المباشر يضطهدنى .	......	....	......
٦	تعاملنا الإدارة معاملة عادلة .	......	....	......
٧	أتقبل نقص مرتبى بسبب ماتتعرض له الشركة من خسائر .	......	....	......
٨	أعتقد أننى لا أستطيع الحصول على عمل أفضل من عملى الحالى .	......	....	......
٩	عملى الحالى له أهمية كبيرة فى تنمية المجتمع .	......	....	......
١٠	أشعر بمسئولية كبيرة تجاه عملى الحالى .	......	....	......
١١	المرتب من عملى الحالى لايكفى ولابد أن أجد مصدر آخر للرزق .	......	....	......
١٢	الترقية فى هذا العمل تتوقف على المعارف الشخصية بالمسئولين عنها .	......	....	......
١٣	العنبر الذى أعمل فيه يحرص عمال النظافة على نظافته دائماً.	......	....	......
١٤	بعض زملائى فى العمل يثرثرون بالكلام الفارغ عن بعضهم البعض.	......	....	......
١٥	مشرفى المباشر لايعامل كل زملائى فى العمل بالتساوى .	......	....	......
١٦	توفر لنا الإدارة مانحتاجه من الأدوات التى نستخدمها فى العمل .	......	....	......
١٧	أتقبل العمل الإضافى للوفاء باحتياجات السوق المتزايدة .	......	....	......
١٨	أشعر أن إختيارى لهذا العمل أكبر خطأ إرتكبته فى حياتى.	......	....	......
١٩	عملى الحالى يحظى بتقدير كبير من الآخرين .	......	....	......
٢٠	يجب على أن أبذل جهداً كبيراً جداً لزيادة الإنتاج .	......	....	......
٢١	المرتب من عملى الحالى يتناسب مع الجهد الذى أبذله .	......	....	......

م	العبارات	نعم	لا	لا أدرى
٢٢	من الأفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة لاعلي أساس طول فترة الخدمة .	......	....	......
٢٣	الإضاءة فى هذا العنبر ضعيفة لاتساعدنى على أداء عملى بشكل جيد .	......	....	......
٢٤	زملائي في العمل يقدمون لي المساعدة عندما تكون لدي مشكلة خاصة .	......	....	......
٢٥	يمكنني التحدث مع مشرفي المباشر عن مشكلة خاصة بي .	......	....	......
٢٦	الإدارة تنظم دورات تدريبية لرفع كفاءتنا في العمل .	......	....	......
٢٧	تحرص الشركة دائماً علي استخدام الآلات والأجهزة لتساعدنا علي أداء عملنا بشكل جيد .	......	....	......
٢٨	عملي الحالي يتطلب مني جهداً كبيراً لا أقدر عليه .	......	....	......
٢٩	أشعر بالخجل عندما يسألني أحد الأفراد عن العمل الذي أقوم به .	......	....	......
٣٠	نحن مسئولون عما تتعرض له الشركة من خسائر .	......	....	......
٣١	أجد صعوبة كبيرة في الحصول علي العلاوات التي استحقها في وقتها المناسب .	......	....	......
٣٢	من الطرق المعروفة للحصول علي الترقية في هذا العمل ، هو النفاق .	......	....	......
٣٣	أشعر أحياناً بالإختناق لسوء تهوية هذا العنبر .	......	....	......
٣٤	عندما يعرف زملائي في العمل أنني مريض فإنهم يأتون لزيارتي .	......	....	......
٣٥	مشرفي المباشر يفرح لفرحي ويحزن لحزني .	......	....	......
٣٦	الإدارة في شركتنا ديمقراطية إلي أبعد الحدود .	......	....	......
٣٧	تستعين الشركة بالخبراء الأجانب المتخصصين لرفع كفاءة منتجاتها .	......	....	......
٣٨	أحب عملي الحالي كثيراً جداً .	......	....	......
٣٩	أشعر بالسعادة لأهمية عملي الحالي في حياة الآخرين .	......	....	......
٤٠	أخبر الإدارة بأسماء العمال الذين يسرقون المنتجات .	......	....	......

م	العبارات	نعم	لا	لا أدري
٤١	الشركة عادلة في توزيع العلاوات بيننا .	......	....	......
٤٢	عندما أريد أجازة من العمل لظروف طارئة ، أجد صعوبة في الحصول عليها .	......	....	......
٤٣	عدد ساعات العمل في هذه الشركة مناسبة لي .	......	....	......
٤٤	يكشف لي زملائي في العمل عن نقاط ضعفي في تأدية عملي.	......	....	......
٤٥	مشرفي المباشر جدير بالاحترام .	......	....	......
٤٦	تقدر الإدارة مانقوم به من أعمال إضافية .	......	....	......
٤٧	عندما تزداد الأرباح ، فإن الشركة تزيد الحوافز .	......	....	......
٤٨	أكون أسعد إنسان إذا أتيحت لي فرصة تغيير عملي الحالي.	......	....	......
٤٩	العمال يبذلون جهوداً كبيرة من أجل تنمية المجتمع ولايبذل	......	....	......
٥٠	المجتمع أي شئ من أجلهم .	......	....	......
٥١	لا أحافظ علي الأدوات التي استخدمها في عملي الحالي لأن الشركة لاتحاسبنا علي ذلك .	......	....	......
٥٢	من الأفضل توزيع العلاوات علي أساس المرتب الأساسي للعامل لا علي أساس كمية ماينتجه .	......	....	......
٥٣	تنظم الشركة رحلات ترفيهية من وقت لآخر .	......	....	......
٥٤	تخصص الشركة فترات كافية للراحة أثناء العمل .	......	....	......
٥٥	يشاركني زملائي في العمل أفراحي وأحزاني .	......	....	......
٥٦	مشرفي المباشر يساعدني في فهم كيفية العمل بشكل جيد .	......	....	......
٥٧	تهتم الإدارة بفحص الشكاوي التي نقدمها لها .	......	....	......
٥٨	الشركة مستعدة دائماً لمواجهة ظروف السوق السيئة التي قد تؤثر عليها .	......	....	......
٥٩	إذا وجدت شخصاً يبحث عن عمل ، أنصحه أن يعمل في هذه الشركة .	......	....	......
٦٠	يحسدني زملائي في الأعمال الأخري علي عملي الحالي .	......	....	......
٦١	يضايقني إهمال بعض زملائي في تأدية عملهم علي نحو جيد.	......	....	......
٦٢	توفر الشركة العلاج المناسب لنا ولأفراد أسرتنا .	......	....	......

م	العبارات	نعم	لا	لا أدرى
٦٣	توفر الشركة لنا سيارات لنقلنا من وإلي العمل .	......	....	......
٦٤	لايحب زملائي في العمل الخير لبعضهم البعض .	......	....	......
٦٥	التقارير التي يقدمها عني مشرفي المباشر للإدارة غير عادلة .	......	....	......
٦٦	الإدارة تنظم حفلات سنوية لإعلان أسماء أفضل العمال وتقديرهم .	......	....	......
٦٧	أتقبل نقلي من تخصص إلي أخر في الشركة . لإستغناء الشركة عن تخصصي القديم بسبب ظروف السوق المتغيرة .	......	....	......
٦٨	أشعر بالإطمئنان في عملي الحالي .	......	....	......
٦٩	عملي الحالي لايقل في قيمته عن أي عمل أخر .	......	....	......
٧٠	لابد أن أساعد الإدارة في تنفيذ خططها المستقبلية .	......	....	......
٧١	أعتقد أن شركتنا أفضل من الشركات الأخري لأنها تؤمن علينا .	......	....	......
٧٢	تتح لنا الشركة الإشتراك في النوادي الاجتماعية .	......	....	......
٧٣	تسمح لنا الشركة بوقت لتأدية الصلاة .	......	....	......
٧٤	يساعدني زملائي في العمل أحياناً علي تأدية عملي .	......	....	......
٧٥	يساعدني مشرفي المباشر عندما أحتاج لمساعدة خاصة .	......	....	......
٧٦	تأخذ الإدارة بأرائنا وأفكارنا في العمل عند اتخاذها لقرارات تؤثر علينا .	......	....	......
٧٧	أبحث عن عمل جديد إذا تعرضت الشركة لخسائر تؤثر علي.	......	....	......
٧٨	أشعر بالرضا عن عملي الحالي لأنه يتناسب مع مؤهلاتي العلمية .	......	....	......
٧٩	عملي الحالي لايحقق لي المكانة الاجتماعية التي أتمناها في المجتمع .	......	....	......
٨٠	أحافظ دائماً علي إتباع قواعد العمل وتعليماته لتجنب المخاطر .	......	....	......

ملحق رقم

(٢)

أسئلة

مقياس المساندة الاجتماعية

لعمال الصناعة

(في صورته الأولية)

إعداد

بشرى إسماعيل

مقياس المساندة الاجتماعية لعمال الصناعة

دكتورة

بشري إسماعيل

كلية الآداب – جامعة الزقازيق

الناشر

مكتبة الأنجلو المصرية

١٦٥ ش محمد فريد – القاهرة

مقياس المساندة الاجتماعية لعمال الصناعة

تعليمات المقياس :

أخى العامل ... أختى العاملة ....

كل فرد منا يحتاج لمساعدة الآخرين فى أوقات الشدة والضرورة ولاشك أن أقرب مايكون هم أفراد الأسرة ثم الأقارب ، ثم زملاء العمل ثم المشرف المباشر عليك ثم المسئولين فى المؤسسة التى تعمل بها .

وإليك مجموعة من العبارات أجب عنها كما يلى :

(١) إذا كانت العبارة تتفق مع رأيك تماماً فضع علامة (√) أسفل موافق بشدة.

(٢) إذا كانت العبارة تتفق مع رأيك فضع علامة (√) أسفل موافق .

(٣) أما إذا كنت لاتعرف رأيك فى العبارة فضع علامة (√) أسفل محايد .

(٤) وإذا كانت العبارة لاتتفق مع رأيك فضع علامة (√) أسفل غير موافق .

(٥) وإذا كانت العبارة لاتتفق مع رأيك فضع علامة (√) أسفل غير موافق تماماً.

وأعلم إن إجاباتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولأغراض البحث العلمى .

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	يفتخر بى أفراد أسرتى عندما أتفوق فى عملى .					
٢	أفراد أسرتى لايهتمون بالاستماع لأخبارى اليومية فى العمل .					
٣	أفراد أسرتى يشعرون بى عندما أكون متضايق من عملى .					
٤	يهتم أحد أفراد أسرتى بمعرفة أخبارى اليومية فى العمل .					
٥	لايقدر أفراد الأسرة الجهد الذى أبذله فى العمل للحصول على المال من أجلهم .					
٦	أشعر بالراحة بعد مناقشة مشكلاتى فى العمل مع أفراد الأسرة .					
٧	عندما أقضى يوماً شاقاً فى العمل ، يحاول أفراد أسرتى التخفيف عنى .					
٨	عندما أكون محبطاً فى عملى ، أحد أفراد أسرتى يحاول أن يفهم ذلك .					
٩	يتيح لى أفراد أسرتى وقتاً لمناقشة عملى معهم .					
١٠	لايحترم أفراد أسرتى عملى ولايقدرونه إلا قليلاً .					
١١	مناقشة مشكلاتى فى العمل مع أفراد الأسرة غالباً مايحقق لى الفائدة .					
١٢	يهم أفراد أسرتى أن أكون سعيداً فى عملى .					
١٣	عندما تحدث لى مشكلة فى العمل ، يلومنى أفراد أسرتى على ذلك .					
١٤	عندما أريد الاطمئنان على عملى فإننى					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد .	غير موافق	غير موافق تماماً
	ألجأ لأفراد أسرتي .					
١٥	أشعر بالارتياح عندما أطلب النصيحة من أسرتي لمواجهة مشكلاتي في العمل .					
١٦	يرهقني أفراد أسرتي بأمور يمكنهم حلها بأنفسهم .					
١٧	يساعدني أفراد أسرتي في إنجاز بعض المهام المنزلية .					
١٨	عندما أضطر للسفر من أجل العمل ، فإن أفراد الأسرة يجدون صعوبة لقضاء حاجات المنزل .					
١٩	أفراد أسرتي يطلبون مني القيام بأشياء من أجلهم وكأنهم يأمروني بذلك.					
٢٠	أفراد أسرتي لديهم الاستعداد لتعديل المنزل عندما يحتاج لذلك .					
٢١	أفراد أسرتي يلقون كثيراً من الأعباء المنزلية على .					
٢٢	يساعدني أحد أفراد الأسرة في قضاء بعض الحاجات الضرورية .					
٢٣	أفراد أسرتي يلقون مسئولية كبيرة على القيام بأعمال الصيانة والتصليحات المنزلية .					
٢٤	يمكنني الإعتماد على أحد أفراد الأسرة لمساعدتي عندما أتأخر في عملي .					
٢٥	أقضي وقتاً كبيراً في ترتيب المنزل بعد خروج أفراد الأسرة .					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٢٦	يشاركني أقاربي أفراحي وأحزاني .					
٢٧	يزورني أقاربي دائماً ويدعوني لزيارتهم.					
٢٨	يحافظ أقاربي على منزلي وممتلكاتي عندما أكون مسافراً .					
٢٩	يساعدني أقاربي عندما تكون لدى ضائقة مالية .					
٣٠	يقدرني أقاربي ويحترموني .					
٣١	يعمل زميلي في العمل على تهدئتي عندما أكون متوتراً .					
٣٢	يمزح معي زميلي في العمل ليجعلني سعيداً في عملي .					
٣٣	زميلي في العمل ينصت إلى عندما أتحدث معه عن مشكلة خاصة بي .					
٣٤	يقدم لي زميلي في العمل النصائح لتجنب الأخطاء .					
٣٥	يساعدني زميلي في العمل على القيام ببعض الأعمال البسيطة .					
٣٦	يحبني زميلي في العمل رغم ما بي من عيوب .					
٣٧	زميلي في العمل يشعرني بأنني موضع تقديره واحترامه .					
٣٨	يدفع لي زميلي في العمل ثمن غذائي وإذا لم يكن معي نقود كافية .					
٣٩	يواسيني مشرفي المباشر عندما تكون لدى مشكلة خاصة .					
٤٠	مشرفي المباشر لايوجه اللوم إلى كثيراً .					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٤١	يقدم لى مشرفى المباشر النصيحة عندما أقوم بعمل ما .					
٤٢	يشرح لى مشرفى المباشر كيف أقوم بعمل ما لا أعرفه .					
٤٣	يأخذ مشرفى المباشر بآرائى وأفكارى فى العمل .					
٤٤	يقدم لى مشرفى المباشر الأدوات التى أحتاج إليها فى عملى .					
٤٥	يقدر مشرفى المباشر ما أقوم به من أعمال جيدة .					
٤٦	يقدر المسئولون فى المؤسسة جهودى من أجل مصلحتها .					
٤٧	لاتقدر المؤسسة الأعمال الإضافية التى أقوم بها .					
٤٨	يحترم المسئولون فى المؤسسة أهدافنا وقيمنا .					
٤٩	يتقبل المسئولون فى المؤسسة غيابى الطويل بسبب مرضى .					
٥٠	يتجاهل المسئولون فى المؤسسة أى شكوى من جانبى .					
٥١	لايراعى المسئولون فى المؤسسة مصلحتنا عند إتخاذهم للقرارات الخاصة بنا .					
٥٢	عندما تكون لدى مشكلة تساعدنى المؤسسة على حلها .					
٥٣	يتسامح معى المسئولون فى المؤسسة عن أخطائى غير المقصودة .					
٥٤	لاتتيح لنا المؤسسة إلا فرص قليلة					

م	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
	للترقية .					
٥٥	يهتم المسئولون فى المؤسة براحة العمال فى العمل .					
٥٦	تفخر بنا المؤسسة لأننا جزء منها .					
٥٧	يهتم المسئولون فى المؤسسة بتحقيق الأرباح أكثر من اهتمامهم بالعمال .					
٥٨	يتسامح معى المسئولون فى المؤسسة عندما لا أستطيع إنهاء العمل المطلوب منى فى الوقت المحدد .					
٥٩	لايهتم المسئولون فى المؤسسة بإعطائنا كل مانستحقه .					
٦٠	إذا أتيحت للمؤسسة فرصة لتعيين عامل آخر بدلاً منى بمرتب أقل فإنها تطردنى من العمل .					
٦١	يهتم المسئولون فى المؤسسة بإعطائى العمل الذى يناسب قدراتى ومؤهلاتى .					
٦٢	يستجيب لنا المسئولون فى المؤسسة عندما نريد تغيير بعض ظروف العمل المحيطة بنا .					
٦٣	يهتم المسئولون فى المؤسسة بآرائنا ويأخذون بها .					
٦٤	يرى المسئولون فى المؤسسة أن عملى يمكن لأى شخص آخر أن يقوم به .					
٦٥	توفر لنا المؤسسة الآلات والمواد التى نستخدمها فى العمل .					
٦٦	تخبرنا المؤسسة دائماً بالقرارات واللوائح التى يصدرها مجلس الإدارة					

ملحق رقم

(٣)

قائمة بأسماء المحكمين

- قائمة أسماء المحكمين :

قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة

بجامعة أم القرى – قسم علم النفس

١	أ.د عبد المنان ملا بار معمور	رئيس قسم علم النفس
٢	أ.د إلهامي عبدالعزيز إمام	عضو هيئة التدريس
٣	أ.د محمد جعفر جمل الليل	عضو هيئة التدريس
٤	أ.د محمد المري إسماعيل	عضو هيئة التدريس
٥	د . هشام محمد إبراهيم مخيمر	عضو هيئة التدريس

ملحق رقم

(٤)

استمارة المعلومات الشخصية

(من إعداد الباحث)

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الكريم .... حفظه الله ورعاه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

إنك تعمل مع مجموعة كبيرة من زملائك في العمل والمشرفين ، تقضي معهم وقتاً ربما أطول من ذلك الذي تقضيه مع أفراد أسرتك ، لذلك لابد وأن تكون راضياً عنهم تحبهم وتشاركهم أفراحهم وأحزانهم وتعقد معهم علاقات اجتماعية طيبة حتى يحبوك ويقدروك ويحترموك .

في الصفحات التالية ستجد عدداً من العبارات في جزأين منفصلين اقرأ كل عبارة بدقة ، وأجب عن كل منها بصراحة وموضوعية والتي تظهر رأيك الحقيقي ولا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة ، مع ملاحظة أن إجابتك لن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستظل في سرية تامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي ، الذي يسعى إلى عملية التطوير والتحسين ، شاكرين لكم اهتمامكم وتجاوبكم .

الباحث

المعلومات الشخصية

الاسم : .... (اختياري) العمر : ( )

الوظيفة : ....

اسم المصنع : ....

مدة الخدمة : ....

عدد ساعات العمل : ....

الحالة الاجتماعية : متزوج ( ) ، أعزب ( ) ، مطلق ( ) ، غير دلك ....

المؤهل العلمي: الابتدائي ( ) ، المتوسط ( ) ، الثانوي ( ) ، دبلوم صناعي ( ) ، جامعي ( ) ، غير ذلك : حدد من فضلك (..................)

مقدار الراتب : من (١٠٠٠ – ٣٠٠٠) ( ) ، (٣٠٠١ - ٥٠٠٠) ( )

(٥٠٠١ – ٧٠٠٠) ( ) ، (٧٠٠١ - ٩٠٠٠) ( ) (أعلى من ٩٠٠٠) ( )

ملحق رقم

(٥)

أسئلة

مقياس التوافق المهني لعمال الصناعة

في صورته النهائية

تعليمات الاستبيان :

١)إذا كانت العبارة تنطبق عليك وتتفق مع رأيك فضع علامة (✓) في خانة (نعم) .

٢) إذا كانت العبارة لا تنطبق عليك ولاتتفق مع رأيك فضع علامة (✓) في خانة (لا) .

٣) إذا كنت غير متأكد من أن العبارة تنطبق عليك وتتفق مع رأيك فضع علامة (✓) في خانة (لا أدري) .

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
١	يضايقني توزيع الرواتب بيني وبين زملائي في العمل بطريقة غير عادلة .			
٢	لا يكفي الراتب من عملي الحالي ولا بد من أن أجد مصدر أخر للرزق..			
٣	يتناسب الراتب في عملي الحالي مع الجهد الذي أبذله.			
٤	أجد صعوبة كبيرة في الحصول على العلاوات التي أستحقها في وقتها المناسب..			
٥	أرى أن المصنع عادل في توزيع العلاوات بيننا .			
٦	لا يفي الراتب في العمل الحالي بجميع احتياجاتي..			
٧	أرى أنه من الأفضل توزيع العلاوات على أساس الراتب الأساسي للعامل لا على أساس كمية ما ينتجه..			
٨	أعتقد أن مصنعنا أفضل من المصانع الأخرى لأنه مؤمن علينا .			
٩	يصعب علي الحصول على الترقية التي استحقها في عملي الحالي في وقتها المناسب..			
١٠	تتوقف الترقية في هذا العمل على المعارف الشخصية			

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
	بالمسئولين عنها..			
١١	أرى أن تكون الترقية على أساس الكفاءة لأعلى أساس طول فترة الخدمة..			
١٢	المجاملة من الطرق المعروفة للحصول على الترقية في هذا العمل..			
١٣	أجد صعوبة في الحصول على إجازة من العمل لظروف طارئة..			
١٤	ينظم المصنع رحلات ترفيهية من وقت لأخر .			
١٥	يوفر المصنع العلاج المناسب لي ولأفراد أسرتي.			
١٦	يتيح لنا المصنع الاشتراك في النوادي الاجتماعية .			
١٧	أرى أن مكان عملي متسع ومريح .			
١٨	القسم الذي أعمل فيه مرتب ونظيف .			
١٩	لا تساعدني الإضاءة في هذا القسم على أداء عملي بشكل جيد..			
٢٠	أشعر بالاختناق لسوء تهوية هذا القسم..			
٢١	تتناسب عدد ساعات العمل في هذا المصنع معي .			
٢٢	يخصص المصنع فترات كافية للراحة أثناء العمل.			
٢٣	يوفر المصنع لنا سيارات لنقلنا من وإلى العمل .			
٢٤	يسمح لنا المصنع بوقت لتأدية الصلاة.			
٢٥	علاقتي بزملائي في العمل تسودها المحبة .			

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
٢٦	يضيع بعض زملائي في العمل أوقاتهم بالكلام الفارغ عن بعضهم البعض..			
٢٧	يقدم زملائي في العمل لي المساعدة عندما تكون لدي مشكلة خاصة .			
٢٨	يزورني زملائي في العمل عندما يعرفون أنني مريض.			
٢٩	يكشف لي زملائي في العمل عن نقاط ضعفي في تأدية عملي .			
٣٠	يشاركني زملائي في العمل أفراحي وأحزاني .			
٣١	لا يحب زملائي في العمل الخير لبعضهم البعض..			
٣٢	يساعدني زملائي في العمل على تأدية عملي .			
٣٣	أشعر أن مشرفي المباشر يضطهدني..			
٣٤	مشرفي المباشر لا يعامل كل زملائي في العمل بالتساوي..			
٣٥	يمكنني التحدث مع مشرفي المباشر عن مشكلة خاصة بي .			
٣٦	يفرح مشرفي المباشر لفرحي ويحزن لحزني .			
٣٧	مشرفي المباشر جدير بالاحترام .			
٣٨	يساعدني مشرفي المباشر في فهم كيفية العمل بشكل جيد .			
٣٩	التقارير التي يقدمها عني مشرفي المباشر للإدارة غير عادلة..			
٤٠	يساعدني مشرفي المباشر عندما أحتاج لمساعدة خاصة .			

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
٤١	تعاملنا الإدارة معاملة عادلة .			
٤٢	توفر لنا الإدارة ما نحتاجه من الأدوات التي نستخدمها في العمل .			
٤٣	تنظم الإدارة دورات تدريبية لرفع كفاءتنا في العمل .			
٤٤	الإدارة في المصنع ديموقراطية تعطي الحرية المسؤلة إلى أبعد الحدود .			
٤٥	تقدر الإدارة ما نقوم به من أعمال إضافية .			
٤٦	تهتم الإدارة بقراءة الشكاوي التي نقدمها لها .			
٤٧	تنظم الإدارة حفلات سنوية لإعلان أسماء أفضل العاملين وتكريمهم .			
٤٨	تأخذ الإدارة بآرائنا وأفكارنا في العمل عند اتخاذها لقرارات تؤثر علينا .			
٤٩	أتقبل نقص راتبي بسبب ما يتعرض له المصنع من خسائر .			
٥٠	أتقبل العمل الإضافي للوفاء باحتياجات السوق المتزايدة .			
٥١	يحرص المصنع على استخدام الآلات والأجهزة لتساعدنا على أداء عملنا بشكل جيد.			
٥٢	يستعين المصنع بالخبراء الأجانب المتخصصين لرفع كفاءة منتجاتنا.			
٥٣	يزيد المصنع من الحوافز عندما تزداد الأرباح .			
٥٤	يستعد المصنع لمواجهة ظروف السوق السيئة التي قد تؤثر عليها .			

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
٥٥	أتقبل نقلي من تخصص إلى أخر في المصنع ، بسبب ظروف السوق المتغيرة .			
٥٦	أبحث عن عمل جديد إذا تعرض المصنع لخسائر تؤثر علي..			
٥٧	أعتقد أنني لا أستطيع الحصول على عمل أفضل من عملي الحالي .			
٥٨	أشعر أن اختياري لهذا العمل أكبر خطأ ارتكبته في حياتي..			
٥٩	يتطلب عملي الحالي مني جهداً لا أقدر عليه..			
٦٠	أحب عملي الحالي.			
٦١	أكون أسعد إنسان إذا أتيحت لي فرصة تغيير عملي الحالي..			
٦٢	إذا وجدت شخصاً يبحث عن عمل ، أنصحه أن يعمل في هذا المصنع .			
٦٣	أشعر بالاطمئنان في عملي الحالي .			
٦٤	أشعر بالرضا عن عملي الحالي لأنه يتناسب مع مؤهلاتي العلمية .			
٦٥	عملي الحالي له أهمية كبيرة في تنمية المجتمع .			
٦٦	يحظى عملي الحالي بتقدير كبير من الآخرين .			
٦٧	أشعر بالخجل عندما يسألني أحد عن العمل الذي أقوم به..			
٦٨	أشعر بالسعادة لأهمية عملي الحالي في حياة الآخرين .			
٦٩	يبذل العمال جهوداً كبيرة من أجل تنمية المجتمع ولا يبذل المجتمع أي شئ من أجلهم..			

م	العبارات	نعم	لا	لاأدري
٧٠	يحسدني زملائي في الأعمال الأخرى على عملي الحالي .			
٧١	لا يقل عملي الحالي في مستواه عن أي عمل أخر .			
٧٢	لا يحقق عملي الحالي لي المكانة الاجتماعية التي أتمناها في المجتمع..			
٧٣	أشعر بمسئولية كبيرة تجاه عملي الحالي .			
٧٤	يجب علي أن ابذل جهداً لزيادة الإنتاج .			
٧٥	نتحمل المسئولية عندما يتعرض المصنع للخسائر.			
٧٦	أخبر الإدارة بأسماء العمال الذين يسرقون المنتجات .			
٧٧	لا أحافظ على الأدوات التي استخدمها في عملي الحالي لأن الشركة لا تحاسبنا على ذلك..			
٧٨	يضايقني إهمال بعض زملائي في تأدية عملهم على نحو جيد .			
٧٩	لابد أن أساعد الإدارة في تنفيذ خططها المستقبلية.			
٨٠	أحافظ على إتباع قواعد العمل وتعليماته لتجنب المخاطر .			

ملحق رقم

(٦)

أسئلة

مقياس المساندة الاجتماعية

لعمال الصناعة

في صورته النهائية

تعليمات الاستبيان :

١) إذا كانت العبارة تتفق مع رأيك تماماً فضع علامة (✓) أسفل موافق تماما .

٢) إذا كانت العبارة تتفق مع رأيك فضع علامة (✓) أسفل موافق .

٣) أما إذا كنت لا تعرف رأيك في العبارة فضع علامة (✓) أسفل غير متأكد .

٤) إذا كانت العبارة لا تتفق مع رأيك فضع علامة (✓) أسفل غير موافق.

٥) إذا كانت العبارة لا تتفق مع رأيك فضع علامة (✓) أسفل غير موافق تماماً

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يفتخر بي أفراد أسرتي عندما أتفوق في عملي .					
٢	لا يهتم أفراد أسرتي بالاستماع لأخباري اليومية في العمل..					
٣	يشعر أفراد أسرتي بي عندما أكون متضايق من عملي .					
٤	يهتم احد أفراد أسرتي بمعرفة أخباري اليومية في العمل .					
٥	لا يقدر أفراد الأسرة الجهد الذي أبذله في العمل للحصول على المال من أجلهم..					
٦	أشعر بالراحة بعد مناقشة مشكلاتي في العمل مع أفراد الأسرة .					
٧	يحاول أفراد أسرتي التخفيف عني عندما أقضي يوماً شاقاً في العمل.					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
٨	يحاول أحد أفراد أسرتي التخفيف علي عندما أكون محبطاً في عملي.					
٩	يتيح لي أفراد أسرتي وقتاً لمناقشة عملي معهم .					
١٠	لا يحترم أفراد أسرتي عملي ولا يقدرونه..					
١١	تحقق مناقشة مشكلاتي في العمل مع أفراد الأسرة لي الفائدة.					
١٢	يهم أفراد أسرتي أن أكون سعيداً في عملي .					
١٣	يلومني أفراد أسرتي عندما تحدث لي مشكلة في العمل..					
١٤	ألجأ لأفراد أسرتي عندما أريد الاطمئنان على عملي .					
١٥	اشعر بالارتياح عندما أطلب النصيحة من أسرتي لمواجهة مشكلاتي في العمل					
١٦	يرهقني أفراد أسرتي بأمور يمكنهم حلها بأنفسهم..					
١٧	يساعدني أفراد أسرتي في إنجاز بعض المهام المنزلية .					
١٨	عندما أضطر للسفر من أجل العمل ، تجد أسرتي صعوبة لقضاء حاجات					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
	المنزل .					
١٩	أفراد أسرتي يطلبون مني القيام بأشياء من أجلهم وكأنهم يأمرونني بذلك..					
٢٠	أفراد أسرتي لديهم الاستعداد لتعديل المنزل عندما يحتاج لذلك .					
٢١	يُلقي أفراد أسرتي كثيراً من الأعباء المنزلية عليّ..					
٢٢	يساعدني أحد أفراد الأسرة في قضاء بعض الحاجات الضرورية .					
٢٣	يلقي أفراد أسرتي مسئولية كبيرة عليّ بالقيام بأعمال الصيانة والتصليحات المنزلية..					
٢٤	يمكنني الاعتماد على أحد أفراد الأسرة لمساعدتي عندما أتأخر في عملي .					
٢٥	أقضي وقتاً كبيراً في ترتيب المنزل بعد خروج أفراد الأسرة..					
٢٦	يشاركني أقاربي أفراحي وأحزاني .					
٢٧	يزورني أقاربي ويدعونني لزيارتهم .					
٢٨	يحافظ أقاربي على منزلي وممتلكاتي عندما أكون مسافراً .					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
٢٩	يساعدني أقاربي عندما تكون لدى ضائقة مالية .					
٣٠	يقدرني أقاربي ويحترموني .					
٣١	يعمل زميلي في العمل على تهدئتي عندما أكون متوتراً.					
٣٢	يمزح معي زميلي في العمل ليجعلني سعيداً في عملي .					
٣٣	ينصت زميلي في العمل إلي عندما أتحدث معه عن مشكلة خاصة بي.					
٣٤	يقدم لي زميلي في العمل النصائح لتجنب الأخطاء .					
٣٥	يساعدني زميلي في العمل على القيام ببعض الأعمال البسيطة .					
٣٦	يحبني زميلي في العمل رغم ما بي من عيوب.					
٣٧	يشعرني زميلي في العمل بأنني موضع تقديره واحترامه .					
٣٨	يدفع لي زميلي في العمل ثمن غذائي إذا لم يكن معي نقود كافية .					
٣٩	يواسيني مشرفي المباشر عندما تكون لدي مشكلة خاصة .					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
٤٠	لا يوجه مشرفي المباشر اللوم إليّ كثيراً.					
٤١	يقدم لي مشرفي المباشر النصيحة عندما أقوم بعمل ما .					
٤٢	يشرح لي مشرفي المباشر كيف أقوم بعملٍ ما لا أعرفه .					
٤٣	يأخذ مشرفي المباشر بآرائي وأفكاري في العمل.					
٤٤	يقدم لي مشرفي المباشر الأدوات التي أحتاج إليها في عملي .					
٤٥	يقدر مشرفي المباشر ما أقوم به من أعمال جيدة .					
٤٦	يقدر المسئولون في المصنع جهودي من أجل مصلحتها.					
٤٧	لا يقدر المسئولون في المصنع الأعمال الإضافية التي أقوم بها..					
٤٨	يحترم المسئولون في المصنع أهدافنا وقيمنا .					
٤٩	يتقبل المسئولون في المصنع غيابي الطويل بسبب مرضي .					
٥٠	يتجاهل المسئولون في المصنع أي شكوى من جانبي..					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
٥١	لا يراعى المسئولون في المصنع مصلحتنا عند اتخاذهم للقرارات الخاصة بنا..					
٥٢	يساعدني المسئولين في المصنع عندما تكون لدي مشكلة على حلها.					
٥٣	يتسامح معي المسئولون في المصنع عن أخطائي غير المقصودة.					
٥٤	لا يتيح لنا المسئولون في المصنع إلا فرص قليلة للترقية ..					
٥٥	يهتم المسئولون في المصنع براحة العمال في المصنع .					
٥٦	يفخر بنا المصنع لأننا جزء منه.					
٥٧	يهتم المسئولون في المصنع بتحقيق الأرباح أكثر من اهتمامهم بالعاملين..					
٥٨	يتسامح معي المسئولون في المصنع عندما يصعب إنهاء العمل المطلوب مني في الوقت المحدد .					
٥٩	لا يهتم المسئولون في المصنع بإعطائنا كل ما نستحقه..					
٦٠	يطردني المصنع إذا أتيحت فرصة لتعيين عامل أخر بدلاً مني براتب أقل..					

م	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكـــد	غير موافق	غير موافق تماما
٦١	يهتم المسئولون في المصنع بإعطائي العمل الذي يناسب قدراتي ومؤهلاتي .					
٦٢	يستجيب لنا المسئولون في المصنع عندما نريد تغيير بعض ظروف العمل المحيطة بنا .					
٦٣	يهتم المسئولون في المصنع بآرائنا ويأخذون بها .					
٦٤	يرى المسئولون في المصنع أن عملي يمكن لأي شخص أخر أن يقوم به..					
٦٥	يوفر لنا المصنع الآلات والمواد التي نستخدمها في العمل .					
٦٦	يخبرنا المسئولون في المصنع بالقرارات واللوائح التي يصدرها مجلس الإدارة .					

ملحق رقم

(٧)

عـيـنـــة

من الخطابات المتعلقة بالدراسة

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم : ....
التاريخ : ....../...../١٤٢٩
المشفوعات : ....

سعادة عميد كلية التربية   حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :-

بناءً على الخطاب المقدم من الطالب/ **فواز محمد صالح الشيخ**

من قسم **[علم النفس]** الذي يرغب فيه إفادته عن بحث بعنوان :

" التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة " . والذي أختاره لينال به درجة **[ماجستير]**

يفيد معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي بجامعة أم القرى بان هذا البحث لا يوجد ضمن قاعدة البيانات المتوفرة بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية بالرياض وفي ضوء قاعدة بيانات الرسائل بجامعة أم القرى.

وبناءً عليه تم تسجيل الموضوع باسم الباحث المذكور.

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري ،،،،،،،،،،،



عميد معهد البحوث العلمية
وإحياء التراث الإسلامي

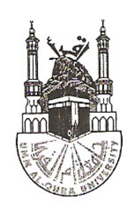
أ. د/ زايد بن عجير بن زيد الحارثي

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى ـ مكة
فاكسميلي : ٠٢/٥٥٩٣٩٩٧ - ٠٢/٥٥٦٤٥٦٠
تليفون سنترال العزيزية ٠٢-٥٥٠١٠٠٠ - العابدية ٠٢-٥٢٧٠٠٠٠

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Faxemely 02 - 5564560 / 02 - 5593997
Tel Aziziyah 02 - 5501000 - Abdiyah 02 - 5270000

مطابع جامعة أم القرى

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى



الرقم : ٢٣٩٤٢/
التاريخ : ٢٢/١٠/١٤٢٩هـ
المشفوعات : استبانة

سعادة مدير الغرفة التجارية الصناعية بجدة   سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد

نفيد سعادتكم بان الطالب / فواز محمد صالح الشيخ ، أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم النفس (، ويرغب الطالب القيام بتطبيق الأستبانه الخاصة بدراسته. والتي : بعنوان : (التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينه من العمال السعوديين العاملين في المصانع بمحافظة جدة).

آمل من سعادتكم التكرم بالتوجيه لمن يلزم نحو مساعدته نحو تطبيق الأداة :

شاكرا لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم.

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير ؛؛؛

عميد كلية التربية

د. زهير بن أحمد علي الكاظمي

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٥٥٦٤٥٦٠ – ٠٢ / ٥٥٩٣٩٩٧ – ٠٢
تليفون سنترال العزيزية: ٥٥٠١٠٠٠ – ٠٢ العابدية: ٥٢٧٠٠٠٠ – ٠٢

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000





الرقـــم : ....

التاريـــخ : ....

المشفوعات : ....

سعادة عميد كلية التربية سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد

بناءً على قرار مجلس الدراسات العليا (٦) بتاريخ ١٠ / ١٤٣٠/٥هـ والمتضمن الموافقـــة علـى تشكيــل لجنــة لمناقشة رسالـــة (**الماجستير**) والمقدمـــة مـــن الطالب / *فواز بن محمد صالح عبدا لرحيم الشيخ* على النحو التالي:

م	اسم عضو هيئة التدريس	وضعه في اللجنة
١	أ د/ محمد حمزة السليماني	مقرراً
٢	أد./ عبدالمنان ملا معمور بار	مناقشاً
٣	أ د/ محمد جعفر جمل الليل	مناقشاً

لذا نرفق لسعادتكم نموذجين رقم (٦) بصلاحية الرسالة للمناقشة يوم **الأحد** الموافق ٢٨ / ٦/ ١٤٣٠ هـ الساعة الحادي عشر صباحا

نأمل من سعادتكم بعد الإطلاع التكرم بتوجيه من يلزم باستكمال الإجراءات المتبعة.

شاكرين لسعادتكم كريم التفضل والاهتمام سلفاً ،،،

وتفضلوا بقبول وافر التحية والتقدير،،،

رئيس قسم علم النفس

أ.د/ عبدا لمنان بن ملا معمور بار

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص. ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٠٢ - ٥٥٦٤٥٦٠ / ٠٢ - ٥٥٩٣٩٩٧
تليفون سنترال العزيزية: ٠٢ - ٥٥٠١٠٠٠ العابدية: ٠٢ - ٥٢٧٠٠٠٠



الغرفة التجارية الصناعية بجدة
JEDDAH CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

التاريخ : ١٤٢٩/١١/٠١هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/٠١م

السادة / مصنع الشرق الأوسط للمراتب الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

نفيد سعادتكم بأن الطالب / فواز محمد صالح الشيخ أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم نفس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الإستبانه الخاصة بدراسته نأمل منكم تقديم المساعدة في تطبيق استبيانه .

وتقبلوا خالص تحياتنا،،

عابد عبدالله عقاد
المدير التنفيذي لإدارة قطاع السعودة

www.jcci.org.sa



الغرفة التجارية الصناعية بجدة
JEDDAH CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

التاريخ : ١٤٢٩/١١/٠١هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/٠١م

السادة / الشركة الأهلية للصناعات لوطنية (امريكانا) **الموقرين**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

نفيد سعادتكم بأن الطالب / فواز محمد صالح الشيخ أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم نفس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الإستبانه الخاصة بدراسته نأمل منكم تقديم المساعدة في تطبيق استبيانه .

وتقبلوا خالص تحياتنا،،

عابد عبدالله عقاد
المدير التنفيذي لإدارة قطاع السعودة



الغرفة التجارية الصناعية بجدة
JEDDAH CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

التاريخ : ١٤٢٩/١١/٠١هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/٠١م

السادة / مصنع محمد أبو بكر الجيلاني للبلاستيك الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

نفيد سعادتكم بأن الطالب / فواز محمد صالح الشيخ أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم نفس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الإستبانه الخاصة بدراسته نأمل منكم تقديم المساعدة في تطبيق استبيانه .

وتقبلوا خالص تحياتنا،،

عابد عبدالله عقاد
المدير التنفيذي لإدارة قطاع السعودة

www.jcci.org.sa



الغرفة التجارية الصناعية بجدة
JEDDAH CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

التاريخ : ١٤٢٩/١١/٠١هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/٠١م

السادة / شركة دلتا للتسويق **الموقرين**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

نفيد سعادتكم بأن الطالب / فواز محمد صالح الشيخ أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم نفس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الإستبانه الخاصة بدراسته نأمل منكم تقديم المساعدة في تطبيق استبيانه .

وتقبلوا خالص تحياتنا،،

عابد عبدالله عقاد
المدير التنفيذي لإدارة قطاع السعودة



الغرفة التجارية الصناعية بجدة
JEDDAH CHAMBER OF COMMERCE & INDUSTRY

التاريخ : ١٤٢٩/١١/٠١هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/٠١م

السادة / شركة المخابز العربية (لوزين) الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

نفيد سعادتكم بأن الطالب / فواز محمد صالح الشيخ أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الماجستير بقسم علم نفس ويرغب الطالب القيام بتطبيق الإستبانه الخاصة بدراسته نأمل منكم تقديم المساعدة في تطبيق استبيانه .

وتقبلوا خالص تحياتنا،،

عابد عبدالله عقاد
المدير التنفيذي لإدارة قطاع السعودة



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

التاريخ : ١٤٢٩/١١/١٢هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/١٢م

السادة / شركة المصنع السعودي للآيس كريم (كواليتي) الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نفيدكم بأن الباحث / فواز محمد صالح الشيخ ، والطالب بالدراسات العليا بجامعة أم القرى بصدد إجراء دراسة عن " التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لعمال المصانع " ويرغب بتطبيق الإستبانة على العاملين في مصنعكم لذا أرجو من سعادتكم تقديم المساعدة المطلوبة شاكرين تعاونكم ...

وتقبلوا وافر تقديري واحترامي ...

مسئول مركز الملك فهد للتوظيف



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

التاريخ : ١٤٢٩/١١/١٢هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/١٢م

السادة / شركة الصناعات الغذائية والعجائن (السنبلة) الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نفيدكم بأن الباحث / فواز محمد صالح الشيخ ، والطالب بالدراسات العليا بجامعة أم القرى بصدد إجراء دراسة عن " التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لعمال المصانع " ويرغب بتطبيق الإستبانة على العاملين في مصنعكم لذا أرجو من سعادتكم تقديم المساعدة المطلوبة شاكرين تعاونكم ...

وتقبلوا وافر تقديري واحترامي ...

مسئول مركز الملك فهد للتوظيف



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

التاريخ : ١٤٢٩/١١/١٢هـ
الموافق : ٢٠٠٨/١١/١٢م

السادة / مصنع شركة عافية العالمية   الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نفيدكم بأن الباحث / فواز محمد صالح الشيخ ، والطالب بالدراسات العليا بجامعة أم القرى بصدد إجراء دراسة عن " التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لعمال المصانع " ويرغب بتطبيق الإستبانة على العاملين في مصنعكم لذا أرجو من سعادتكم تقديم المساعدة المطلوبة شاكرين تعاونكم ...

وتقبلوا وافر تقديري واحترامي ...

مسئول مركز الملك فهد للتوظيف



صندوق تنمية الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT FUND

التاريخ : ١٢/١١/١٤٢٩هـ
الموافق : ١٢/١١/٢٠٠٨م

السادة / شركة مصنع المحاليل الطبية المحدودة الموقرين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نفيدكم بأن الباحث / فواز محمد صالح الشيخ ، والطالب بالدراسات العليا بجامعة أم القرى بصدد إجراء دراسة عن " التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لعمال المصانع " ويرغب بتطبيق الإستبانة على العاملين في مصنعكم لذا أرجو من سعادتكم تقديم المساعدة المطلوبة شاكرين تعاونكم ...

وتقبلوا وافر تقديري واحترامي ...

مسئول مركز الملك فهد للتوظيف